



MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ  
ČESKÉ REPUBLIKY



## **Zdraví 2020**

# **Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí**

## **Akční plán č. 10: Vzdělávání zdravotnických pracovníků**

### **b) Nelékařští zdravotničtí pracovníci**

**Ministerstvo zdravotnictví**

**2015**

## Seznam použitých zkratk

AP	akční plán
Bc.	bakalář (bakalářský)
CŽV	celoživotní vzdělávání
ČAS	Česká asociace sester
ČLS JEP	Česká lékařská společnost Jana Evangelisty Purkyně
ČKPA	Česká konfederace porodních asistentek
ČR	Česká republika
EF	odbor evropských fondů Ministerstva zdravotnictví
ESF	Evropský sociální fond
ESIF	Evropské strukturální a investiční fondy
EU	Evropská unie
FA	farmaceutický asistent
FY	fyzioterapeut
IPVZ	Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví
LEG	odbor legislativní Ministerstva zdravotnictví
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NCO NZO	Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských oborů
NLZP	Nelékařská zdravotnická povolání (nelékařští zdravotničtí pracovníci)
NT	nutriční terapeut
ONP	Odbor ošetrovatelství a nelékařských povolání Ministerstva zdravotnictví
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PA	porodní asistentka
POUZP	Profesní a odborová unie zdravotnických pracovníků
PS	pracovní skupina
RA	radiologický asistent
SPIS	systém psychosociální intervenční služby
SV	specializační vzdělávání
UNIPA	Unie porodních asistentek

ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR
VS	všeobecná sestra
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
ZL	zdravotní laborant
ZZ	zdravotnický záchranář

# Obsah

<b>1</b>	<b>Shrnutí.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Důvodová zpráva .....</b>	<b>3</b>
2.1	Analýza současného stavu a nedostatky.....	4
2.1.1	Strategická oblast 1: Zefektivnění péče poskytované nelékařskými zdravotnickými pracovníky	4
2.1.2	Strategická oblast 2: Kontinuální zlepšování přípravy nelékařských zdravotnických pracovníků na výkon zdravotnického povolání.....	9
2.1.3	Strategická oblast 3: Zvýšení efektivity plánování a podpory NLZP .....	10
2.1.4	Strategická oblast 4: Zlepšení edukace v oblasti zdraví, prevence nemocí a sebekpéče	15
2.1.5	Strategická oblast 5: Zajištění systematického vzdělávání zejména nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání v oblasti vedení a řízení lidí.....	20
2.2	Návaznost Akčního plánu na další koncepční materiály.....	21
<b>3</b>	<b>Návrhová část .....</b>	<b>23</b>
3.1	Klíčová priorita č. 1: Zefektivnění péče poskytované nelékařskými zdravotnickými pracovníky.....	23
3.1.1	Snížení počtu zdravotnických povolání, po kterých není poptávka na trhu práce, vypracování návrhu budoucího kvalitního systému kvalifikačního pregraduálního vzdělávání	23
3.1.2	CŽV postaveno na reálném v praxi realizovatelném základě (větší spjatost obsahu vzdělávání s potřebami výkonu povolání) .....	24
3.1.3	Příprava adekvátního počtu dobře odborně připravených specialistů v oborech nelékařských zdravotnických povolání .....	25
3.1.4	Zvýšení kvality připravenosti nelékařských zdravotnických pracovníků pro potřeby zdravotních služeb, změna kompetencí nelékařských zdravotnických pracovníků (pokročilá praxe – Nurses in Advanced Roles).....	26
3.1.5	Zvýšení odbornosti a úrovně znalostí v oblasti preanalytické fáze laboratorního vyšetřování	29
3.2	Klíčová priorita č. 2: Kontinuální zlepšování přípravy nelékařských zdravotnických pracovníků na výkon zdravotnického povolání.....	30
3.2.1	Úpravy stávajících a vytvoření nových standardů pregraduálního vzdělávání k získání odborné způsobilosti k výkonu NLZP, kvalitní studijní materiál pro porodní asistentky .....	30
3.2.2	Zřízení simulačních center s pilotním projektem.....	31
3.3	Klíčová priorita č. 3: Zvýšení efektivity plánování a podpory NLZP .....	32
3.3.1	Zvýšení počtu nelékařských zdravotnických pracovníků.....	32
3.3.2	Zvýšení povědomí o doprovodných aspektech povolání nelékařských zdravotnických pracovníků	33
3.3.3	Koncepce budování systému psychosociální intervenční služby (dále jen SPIS) a jeho implementace v podmínkách resortu zdravotnictví ČR.....	34

3.3.4	Finanční podpora celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků prostřednictvím využití prostředků z Evropského sociálního fondu .....	36
3.4	Klíčová priorita č. 4: Zlepšení edukace v oblasti zdraví, prevence nemocí a sebepéče	40
3.4.1	Zavedení adekvátní přípravy v oblasti veřejného zdravotnictví .....	40
3.4.2	Rozšíření pregraduálního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v principech a postupech posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, sebepéče	40
3.4.3	Rozšíření celoživotního vzdělávání NLZP v principech a postupech posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, sebepéče.....	42
3.5	Klíčová priorita č. 5: Zajištění systematického vzdělávání zejména nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání v oblasti vedení a řízení lidí.....	43
3.5.1	Zavedení vzdělávání zejména nižšího a středního managementu NLZP v oblasti řízení lidských zdrojů.....	44
	<b>Zdroje .....</b>	<b>47</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>47</b>
	<b>Členové pracovní skupiny pro tvorbu AP vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.....</b>	<b>48</b>

# 1 Shrnutí

Akční plán „Vzdělávání zdravotnických pracovníků“ koresponduje s apelem zlepšit zdravotní stav populace a snižovat výskyt nemocí a předčasných úmrtí, kterým lze předcházet, definovaným v originální verzi strategického rámce Health 2020 publikovaného Světovou zdravotnickou organizací, zejména v prioritní oblasti 3: Posilovat zdravotnické systémy zaměřené na lidi, zajistit použitelnost a dostupnost zdravotních služeb z hlediska příjemců, soustředit se na ochranu a podporu zdraví a na prevenci nemocí, rozvíjet kapacity veřejného zdravotnictví, zajistit krizovou připravenost, průběžně monitorovat zdravotní situaci a zajistit vhodnou reakci při mimořádných situacích. Akční plán navazuje na prioritní opatření Národní strategie Zdraví pro všechny v 21. století a to konkrétně na cíl č. 18 „Příprava zdravotnických pracovníků“.

Dosažení stabilizace systému prevence nemocí a ochrany a podpory zdraví a nastartování účinných a dlouhodobě udržitelných mechanismů ke zlepšení zdravotního stavu populace vyžaduje také uzpůsobení vzdělávání a školení zdravotnických pracovníků. V odborné přípravě by měla být věnována větší pozornost novým metodám ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí zaměřeným na lidi. Součástí je i týmová práce při poskytování zdravotní péče, nové formy poskytování služeb (včetně domácí péče a dlouhodobé péče), umění posilovat roli pacientů a jejich schopnosti v oblasti sebekpěče a zlepšení strategického plánování, řízení, mezirezortních aktivit a vedení. Proto je tento akční plán zaměřen nejenom na aktivity v oblasti celoživotního vzdělávání, ale i v oblasti pregraduálního vzdělávání nelékařských zdravotnických povolání.

Akční plán vzdělávání zdravotnických pracovníků – NLZP se skládá z pěti klíčových priorit, kterými jsou:

- **Zefektivnění péče poskytované nelékařskými zdravotnickými pracovníky,**
- **Kontinuální zlepšování přípravy nelékařských zdravotnických pracovníků na výkon zdravotnického povolání,**
- **Zvýšení efektivity plánování a podpory NLZP,**
- **Zlepšení edukace v oblasti zdraví, prevence nemocí a sebekpěče,**

- **Zajištění systematického vzdělávání zejména nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání v oblasti vedení a řízení lidí.**

První klíčová priorita, **Zefektivnění péče poskytované nelékařskými zdravotnickými pracovníky**, se dělí do pěti podstatných výstupů, mezi které řadíme:

- Snížení počtu zdravotnických povolání, po kterých není poptávka na trhu práce a vypracování návrhu budoucího kvalitního systému kvalifikačního vzdělávání,
- Celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků postaveno na reálném v praxi realizovatelném základě (větší spjatost obsahu vzdělávání s potřebami výkonu povolání),
- Příprava adekvátního počtu dobře odborně připravených specialistů v oborech nelékařských zdravotnických povolání,
- Zvýšení kvality připravenosti nelékařských zdravotnických pracovníků, změna kompetencí nelékařských zdravotnických pracovníků (pokročilá praxe - Nurses in Advanced Roles),
- Zvýšení odbornosti a úrovně znalostí v oblasti preanalytické fáze laboratorního vyšetření.

**Kontinuální zlepšování přípravy NLZP na výkon zdravotnického povolání** lze rozdělit do dvou oblastí, a těmi jsou:

- Úprava stávajících a vytvoření nových standardů pregraduálního vzdělávání k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání, kvalitní studijní materiál pro porodní asistentky,
- Zřízení simulačních center s pilotním projektem.

**Zvýšení efektivity plánování a podpory NLZP** pokrývá čtyři oblasti, kterými jsou:

- Zvýšení počtu nelékařských zdravotnických pracovníků,
- Zvýšení povědomí o doprovodných aspektech kariéry nelékařských zdravotnických pracovníků (např. kariérní možnosti, psychohygienu, ... ),
- Koncepce budování systému psychosociální intervenční služby (dále jen „SPIS“),
- Finanční podpora celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků za pomoci využití prostředků z ESF.



**Zlepšení edukace v oblasti zdraví, prevence nemocí a sebeděče** se dělí na tři výstupy, kterými jsou:

- Zavedení adekvátní přípravy v oblasti veřejného zdravotnictví,
- Rozšíření pregraduálního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v principech a postupech posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, sebeděče,
- Rozšíření celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v principech a postupech posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, sebeděče.

Poslední klíčovou prioritou je **Zajištění systematického vzdělávání zejména nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických pracovníky v oblasti vedení a řízení lidí**, ve které lze sledovat jeden podstatný výstup, a tím je:

- Zavedení vzdělávání pro nelékařské zdravotnické pracovníky v oblasti řízení lidských zdrojů.

Implementace tohoto akčního plánu je plánována do roku 2020 (v souladu s programovým obdobím EU 2014-2020).

Akční plán a v něm uvedené aktivity slouží jako podklad k vypracování konkrétních projektů, na jejichž základě bude poté možné čerpat finanční prostředky přidělené České republice z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF), a to konkrétně z Operačního programu zaměstnanost a z Integrovaného regionálního operačního programu.

Každý úspěšně realizovaný projekt bude evaluován a spolu s tím bude také průběžně hodnocen akční plán. V případě nových zásadních zjištění budou plánované aktivity akčního plánu modifikovány tak, aby odpovídaly aktuální situaci.

## **2 Důvodová zpráva**

Zdravotnictví je odvětvím, ve kterém dochází k rychlému rozvoji technologií, zdravotnické techniky, vyšetřovacích a zobrazovacích metod a pracovních postupů, z tohoto důvodu patří zdravotnická povolání mezi ta nejnáročnější.

Výzkumy a analýzy ukazují, že na poli kvality poskytované péče se ČR dlouhodobě řadí okolo 15. místa mezi zeměmi EU a to v oblasti fungování zdravotnického systému jako

takového. Aby se udržela tato vysoká úroveň odborné kvality, je žádoucí zdravotnické pracovníky průběžně profesně vzdělávat a to za podpory inovativních přístupů ve vzdělávání. Vzdělávání zdravotnických pracovníků je součástí národní politiky, která se dlouhodobě ubírá k rozvoji znalostí ekonomiky.

Ve znalostní ekonomice narůstá podíl kvalifikované práce při tvorbě přidané hodnoty, znalosti jsou důležitým zdrojem, aktivem i investicí, právě pokud jsou využívány v řetězci tvorby hodnot, kterým je vytvoření uceleného systému vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků. Pro rozvoj konkurenceschopnosti ekonomiky je klíčové, jaká je kvalita pracovníků zaměstnaných ve znalostně náročných profesích a zda je jejich kvalita udržována a dále rozšiřována.

Dlouhodobé výzkumy dokazují, že zdravotničtí pracovníci, kteří se průběžně kontinuálně vzdělávají, si tím prohlubují nejen svoji získanou kvalifikaci, ale zároveň tím zvyšují kvalitu poskytovaných zdravotnických služeb.

Poskytování zdravotních služeb vyžaduje reformu vzdělávání a školení zdravotnických pracovníků. Flexibilnější, všestranně kvalifikovaní a týmově orientovaní zdravotničtí pracovníci jsou srdcem zdravotnického systému vhodného pro 21. století.

Je nezbytné konstatovat, že cílem akčního plánu je nejenom zvýšení podílu nelékařských zdravotnických pracovníků zapojených do profesního celoživotního vzdělávání a zlepšení jejich měkkých dovedností a odborných znalostí a dovedností v péči o zdraví a v prevenci nemocí a v podpoře zdraví obyvatelstva, ale i zlepšení kvalifikační přípravy nelékařských zdravotnických pracovníků. Praxe ukázala nezbytnost změn v pregraduálním vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků a taktéž v jejich následném celoživotním vzdělávání.

## **2.1 Analýza současného stavu a nedostatky**

### *2.1.1 Strategická oblast 1: Zefektivnění péče poskytované nelékařskými zdravotnickými pracovníky*

#### **Popis stávajícího stavu a nedostatky:**

Předpisem upravujícím v souladu s právem Evropské unie podmínky získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání je zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní

péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 96/2004 Sb.“). Implementace tohoto zákona do praxe nebyla a stále není bezproblémová a mnohé reformní záměry, které byly zákonu vytyčeny, nedošly naplnění.

Zákon č. 96/2004 Sb. je předmětem kritiky odborné zdravotnické veřejnosti. Jednou z kritik je neefektivní dualita vzdělávání. V současnosti se vyskytuje u 7 zdravotnických oborů (všeobecná sestra, zdravotní laborant, zdravotnický záchranář, nutriční terapeut, ortotik-protetik, zubní technik a dentální hygienistka) vzdělávání na různých úrovních, aniž je tím dán efekt přidané hodnoty. Vzdělávací systém umožňuje získat způsobilost k výkonu zdravotnického povolání na dvou typech škol – na vyšší odborné škole a vysoké škole v bc. studiu, aniž by se od sebe podstatně odlišovala jejich obsahová náplň a aniž by to znamenalo využitelný přínos pro praxi. Stav, kdy vycházejí z vyšších odborných škol a z bakalářských (v případě všeobecných sester a fyzioterapeutů i z magisterských) studií vysoké školy v podstatě srovnatelní absolventi se stejnými kompetencemi a současný systém, který umožňuje pokračovat v jednotlivých stupních kvalifikačního vzdělávání, jehož cílem není zvyšování kompetencí a úrovně kvalifikace, ale absolvent zůstává stále na úrovni kvalifikačního vzdělávání, není v souladu s principy ekonomického vynakládání prostředků v systému pregraduálního vzdělávání zdravotnických pracovníků a poskytování zdravotních služeb.

V oblasti profesní přípravy zdravotnických pracovníků se v současné době vzdělávají profese, po kterých není poptávka na trhu práce a které jsou v praxi těžko uplatnitelné. Jde především o povolání, která jsou ve zdravotnickém týmu závislá na odborném dohledu a přítomnosti jiného zdravotnického pracovníka, charakter jejich činností je zejména asistentský (např. asistent zubního technika, laboratorní asistent, nutriční asistent).

Dle poskytnutých údajů z MŠMT a statistiky ÚZIS k jednotlivým povoláním vyplývá následující.

- **Asistent zubního technika**

vzdělávání probíhá dosud na 11 středních školách s celkovým počtem 892 žáků a počtem kolem 142 absolventů za rok. Odborná společnost Komora zubních techniků i praxe je nepožaduje. Činnosti tohoto pracovníka může vykonávat zubní technik.

Ze statistiky ÚZIS bylo k 31. 12. 2013 celkem ve zdravotnických zařízeních zaměstnáno 40,67 asistentů zubního technika (přepočtený počet).

- **Laboratorní asistent**

Vzdělávání probíhá na 11 středních školách s celkovým počtem 877 žáků a počtem kolem 169 absolventů za rok. Odborná společnost i praxe je nepožaduje. Pokud laboratoře zaměstnávají nějakého pracovníka s nižší kvalifikací, pak jim postačuje sanitář.

Ze statistiky ÚZIS bylo k 31. 12. 2013 celkem ve zdravotnických zařízeních zaměstnáno 119,19 laboratorních asistentů (přepočtený počet).

- **Nutriční asistent**

Vzdělávání se uskutečňuje na 5 středních školách s celkovým počtem 410 žáků a počtem cca 65 absolventů za rok. Ze statistiky ÚZIS bylo k 31. 12. 2013 celkem ve zdravotnických zařízeních zaměstnáno 33,75 (přepočtený počet) nutričních asistentů.

Další velká kritika se vznáší na vzdělávání dětských sester. V minulosti se dětská sestra připravovala na výkon povolání u dětí v kvalifikačním čtyřletém studiu na střední zdravotnické škole. Vzdělávání na této úrovni bylo ukončeno ve školním roce 1991/1992 a poté se pokračovalo pouze pomaturitním vzděláváním na střední škole či pomaturitním specializačním vzděláváním. V současné době je profese dětské sestry řazena mezi zdravotnické pracovníky specialisty a lze tuto způsobilost získat již pouze specializačním vzděláváním v minimální délce alespoň 18 měsíců po získání odborné způsobilosti k výkonu povolání všeobecné sestry. Je kritizováno, že vzdělávání v tomto oboru je přespříliš dlouhé a již v dnešní době je nedostatek dětských sester, které by zajišťovaly kvalifikovanou péči o děti. Průměrný věk dětských sester dle šetření České pediatrické společnosti ČLS JEP je 45 let, z toho věková skupina do 30 let věku není téměř zastoupena.

Problémovou oblastí, která neplní svůj účel, je taktéž celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků. Celoživotní vzdělávání je sice deklarováno jako povinné pro všechny zdravotnické pracovníky, ale je sledováno pouze u zdravotnických pracovníků, kteří vykonávají své povolání bez odborného dohledu a jsou zapsáni do Registru zdravotnických pracovníků. Dochází tak k nerovnému přístupu v této

oblasti. Celoživotní vzdělávání založené na dosavadním systému kreditů a spjaté s vydáváním osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu je příliš formalizováno a v praxi často uniká účel. Ukazuje se, že tento program celoživotního vzdělávání je málo efektivní, způsobuje spíše tzv. honbu za kredity, které jsou získávány často pouhou formální účastí na seminářích, konferencích bez prokázaného přínosu pro zaměstnavatele a kvalitu poskytované zdravotní péče.

Z grantového projektu IGA MZ ČR č. ID. KÓD – NT12067-3/2011 (strategický koncept k transformaci nelékařských zdravotnických pracovníků v České republice) vyplývá ke kontrole celoživotního vzdělávání a registraci zdravotnických pracovníků následující:

Registrace – grantový projekt IGA- zdroj Mgr. Martin Šamaj, MBA, náměstek pro ošetrovatelskou péči, FN Olomouc

**3.3. Považujete stávající systém registrace nelékařských zdravotnických pracovníků za efektivní?**

	Četnost	Procenta
a) ano	12	16,7
b) ne	58	80,6
c) nevím	2	2,8
Celkem	72	100,0

Taktéž v oblasti celoživotního vzdělávání se jeví problematické rozdělení vzdělávání dle jednotlivých forem celoživotního vzdělávání na vzdělávání prohlubující kvalifikaci a na vzdělávání kvalifikaci zvyšující. Dle § 54 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb. se za celoživotní vzdělávání rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky. Dle ustanovení § 54 odst. 5 se účast na celoživotním vzdělávání podle odstavce 1 písm. a) až e) /tj. specializační vzdělávání, certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, účast na školících akcích, konferencích, kongresů a symposií/ považuje za prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce, přestože některé z těchto forem ve skutečnosti kvalifikaci zvyšují, bez jejich absolvování není pracovník oprávněn specifikované odborné činnosti a úkony provádět. Pojmy „prohlubování“ a „zvyšování“ kvalifikace podle zákoníku práce se mohou vztahovat pouze na pracovníky v pracovněprávním vztahu, jen na ty, kteří jsou v postavení zaměstnance.

Problémovou oblastí jsou kompetence nelékařských zdravotnických pracovníků, jejichž dostatečná a neustále se nutná zvyšující úroveň je předpokladem kvalitní a bezpečné péče o pacienty.

Demografické změny a stárnutí obyvatel zvyšují poptávku po kvalitních zdravotnických službách. Tato poptávka může být uspokojena jedině prostřednictvím dostatečného počtu kvalifikovaného a dobře doškoleného odborného personálu na všech úrovních. Je třeba v budoucnu kompetence rozšířit o definice stanovující s jakou mírou samostatnosti je budou moci nelékařští zdravotničtí pracovníci vykonávat, jak dalece budou moci některá vyšetření či ošetření sami indikovat bez indikací lékařů a jakým způsobem budou tyto kompetence realizovány ve vyhlášce, kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami. Navýšit kompetence je nutné zejména v segmentu primární péče, domácí péče, dlouhodobé péče a anesteziologické péče. Navýšení kompetencí požadují taktéž např. fyzioterapeuti, zdravotničtí záchranáři, nutriční terapeuti.

Velmi důležitou součástí výkonu povolání zdravotnických pracovníků je průběžné prohlubování a doplňování vědomostí a dovedností v příslušném oboru a v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími poznatky. Cestou naplňování je tvorba certifikovaných kurzů, které reagují na potřeby specifické zdravotní a ošetrovatelské péče u vybraných skupin pacientů.

Cílem je maximální využití dosaženého stupně vzdělání při zachování bezpečí a kvality poskytované zdravotní péče. Požadavek na kvalitu léčebné a ošetrovatelské péče je v současné době zabudován do platných zákonů České republiky. Od dubna 2012 vstoupil v platnost zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Jeho devátá část nese název Hodnocení kvality a bezpečí zdravotních služeb. Dále platí vyhláška č. 102/2012 Sb., o hodnocení kvality a bezpečí lůžkové zdravotní péče a naplňování Resortních bezpečnostních cílů MZ ČR.

Ve smyslu ustanovení § 47 odst. 3 písm. b) zákona č. 372/2011 Sb., je poskytovatel zdravotních služeb rovněž povinen v rámci zajištění kvality a bezpečí poskytovaných zdravotních služeb zavést interní systém hodnocení kvality a bezpečí.

Nejúčinnějším nástrojem k omezování chyb a problémů se jeví soustavná a opakovaná edukace zdravotnických pracovníků. Jenom tak lze zamezit poškození pacienta.

V současné době se zařízení poskytující zdravotní služby zaměřují na zvýšení kvality a bezpečí péče o pacienty. Motivem je zajištění dobré pověsti, uspokojení požadavků akreditačních standardů, přežití v konkurenčních podmínkách, nutnost přiblížit se standardu EU a v neposlední řadě je to touha zdravotnického personálu dělat správné věci správně. Požadavek na kvalitu léčebné a ošetrovatelské péče je v současné době zabudován do platných zákonů v České republice. Rozvoj odborných znalostí přispívá ke zvýšení kvality poskytované péče.

### *2.1.2 Strategická oblast 2: Kontinuální zlepšování přípravy nelékařských zdravotnických pracovníků na výkon zdravotnického povolání*

#### **Popis stávajícího stavu a nedostatků:**

Počátek 21. století představuje období velkých změn na trhu práce, v růstu požadavků na dobře připravené lidské zdroje. Hlavním faktorem se stávají znalosti, informace, učení, schopnosti lidí je získávat a využívat. Změny, ke kterým dochází, se promítají do nároků a požadavků na pracovní sílu a lidské zdroje.

Oblast vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků vykazuje řadu pozitiv, ale také určitou diskrepanci, která má vliv na úroveň absolventů a negativně se projevuje při jejich začlenění do praxe a struktury nelékařských zdravotnických pracovníků ve zdravotnických institucích. Současné nároky na výkon nelékařských zdravotnických pracovníků si vyžadují úpravu systému jejich kvalifikační i postkvalifikační přípravy. Pokud očekáváme, že nelékařští zdravotničtí pracovníci budou odpovědní za určité typy výkonů a činností, je důležité změnit stávající legislativu upravující minimální požadavky na získání odborné způsobilosti a následně modifikovat stávající standardy kvalifikačního vzdělávání všeobecných sester a porodních asistentek a vytvořit chybějící standardy kvalifikačního vzdělávání jednotlivých nelékařských zdravotnických povolání, které by stanovily nepodkročitelná minima obsahu a rozsahu teoretického vyučování, včetně personálního a technicko-materiálního vybavení. Taktéž je nutné zajistit, aby cílové vědomosti a dovednosti byly studiem dosaženy a ne pouze vzdělávacími/studijními programy, kvalifikačními standardy formálně deklarovány.

Pro praxi je nedostačující praktická příprava a nepřináší požadované výsledky v kvalitě absolventů, zejména pokud jde o získané dovednosti. Chybí standardizace pro oblast praktického vyučování realizovaného na pracovištích poskytovatelů zdravotních služeb.

### 2.1.3 Strategická oblast 3: Zvýšení efektivity plánování a podpory NLZP

#### Popis stávajícího stavu a nedostatků:

Principy kvalitní péče vycházejí z přístupu zdravotnických pracovníků k vykonávané činnosti. Přístup zdravotnických pracovníků přednemocniční a nemocniční péče musí být nezbytně erudovaný, založený na pravidelném doškolování a následné motivaci k odborné zdatnosti, profesionalitě, zlepšování nejen odborných, ale i sociálních schopností. Motivace musí být podmíněna dobrou organizací, adekvátní společenskou prestiží a finančním ohodnocením ale i podporou státu a managementu zdravotnických zařízení, zprostředkovat svým zdravotnickým zaměstnancům minimální kolegiální psychickou podporu, nebo i psychologicko-psychotherapeutickou pomoc, je-li to třeba.

Rostoucí počet zdravotnických pracovníků, kteří sektor zdravotnictví opouštějí nebo odcházejí ze svého regionu nebo země, představuje závažnou hrozbu pro dostupnost a kvalitu zdravotnických služeb. Investice do sektoru a jeho zaměstnanců jsou naprosto nezbytné, aby se zabránilo nedostatku personálu teď i v budoucnu, ale i pro řešení výzev spojených s požadovanou kvalifikační strukturou a potřebou nových dovedností. V tabulce pro ilustraci uvádíme počty žadatelů, kterým bylo vydáno osvědčení pro účely práce v zahraničí (zdroj: Ministerstvo zdravotnictví – Uznávací jednotka odboru Ošetřovatelství a nelékařských povolání).

Počet žádostí dle žadatelů	2004 a 2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
všeobecná sestra	420	139	150	274	132	133	167	199	194	261
porodní asistentka	21	0	8	11	10	8	8	8	12	20
fyzioterapeut	33	16	11	15	6	10	14	18	33	31
ostatní povolání	22	22	13	20	22	13	28	22	31	34
<b>celkem</b>	<b>496</b>	<b>177</b>	<b>182</b>	<b>320</b>	<b>170</b>	<b>164</b>	<b>217</b>	<b>247</b>	<b>270</b>	<b>346</b>

V zájmu zajištění dostatečného počtu zdravotníků je nutné, aby získávání osob pro práci ve zdravotnictví byla věnována potřebná pozornost. Důležité je zaměřit se na okolnosti

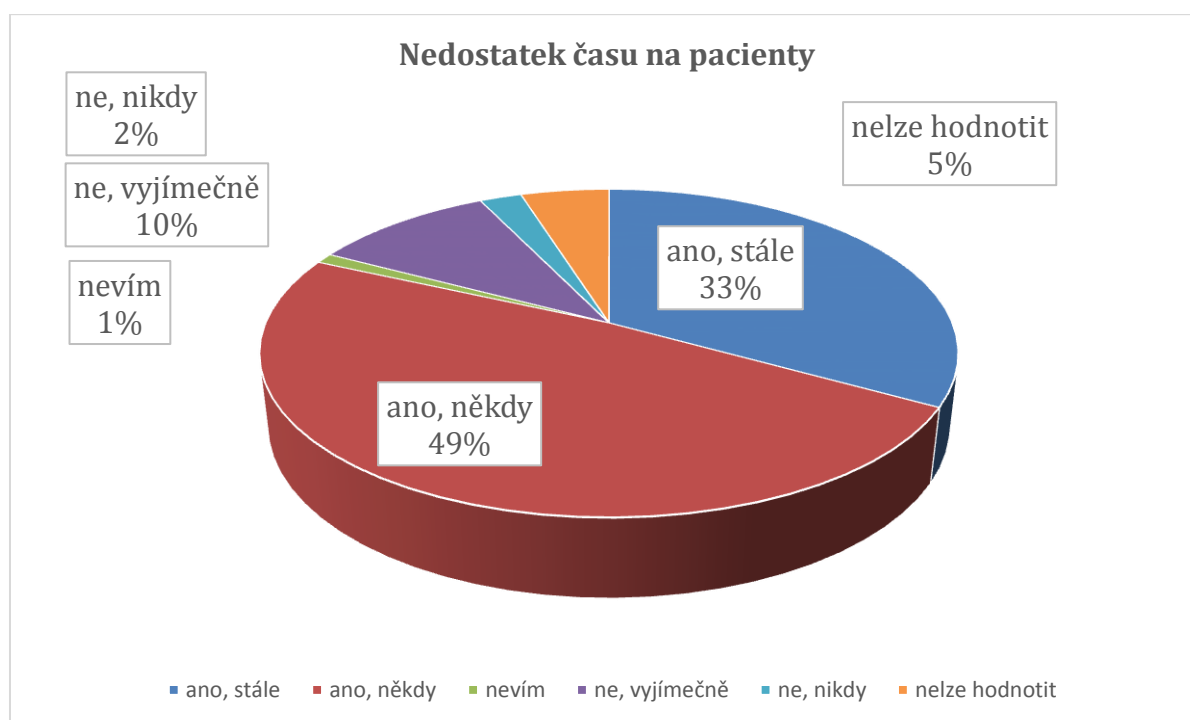


provázející kariéru zdravotnických pracovníků, neboť významně ovlivňují dosahované pracovní výsledky i poskytování zdravotních služeb. Zdravotnickým pracovníkům chybí ze stran zaměstnavatelů podpora nejenom finanční, ale i podpora v oblasti zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí (např. sladění pracovního a soukromého života, uzpůsobení pracovní doby, odměňování, kariérní možnosti, psychohygiena a systémy podpůrné pomoci, supervize, plán seminářů a školení, ...).

Pracovními podmínkami zdravotnických pracovníků v ČR se v roce 2013 zabývalo dotazníkové šetření České asociace sester, kterého se zúčastnilo 5 935 zdravotníků.

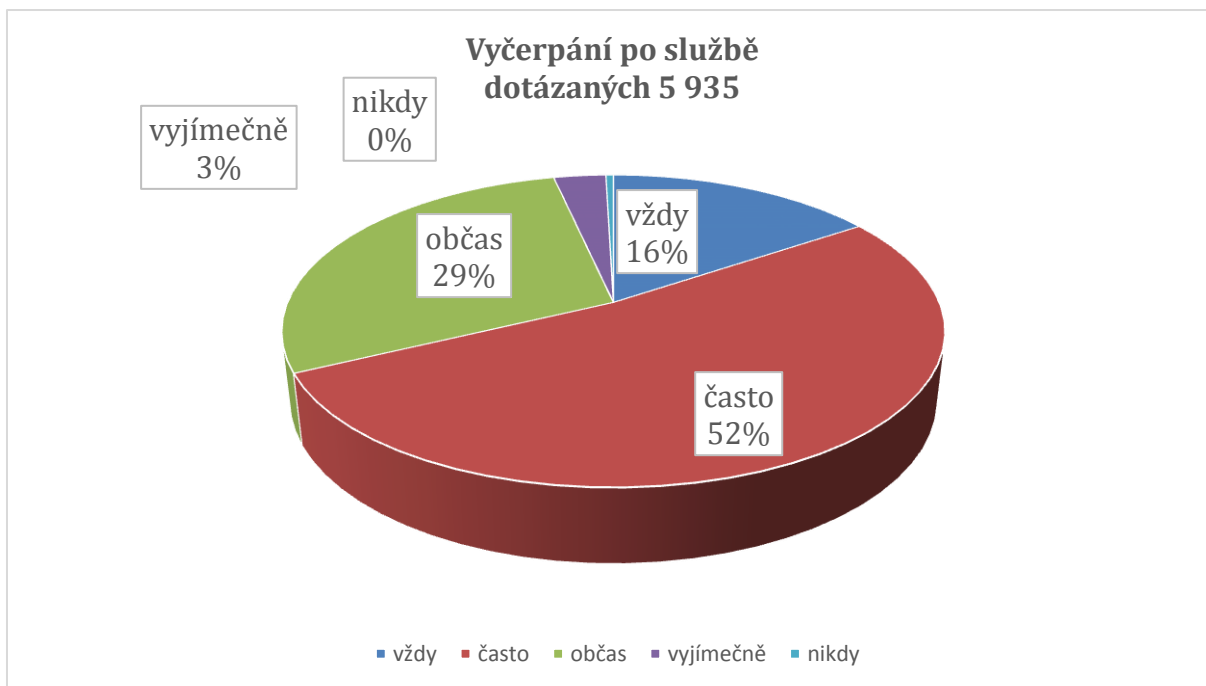
Celkem přes 80 % zdravotníků pracujících u lůžek pacientů / klientů má pocit, že kvůli svému nadměrnému pracovnímu zatížení nedokážou pacientům / klientům poskytnout odpovídající kvalitní péči. Přes 33 % zdravotníků má pocit, že stále a 48,7 % má někdy pocit, že kvůli velkému množství práce, kterou musí stihnout, se o své pacienty / klienty nemůže postarat tak dobře, jak by chtěl.

Nedostatek času na pacienty z důvodu nadměrnému pracovnímu zatížení uvádí graf č. 1.



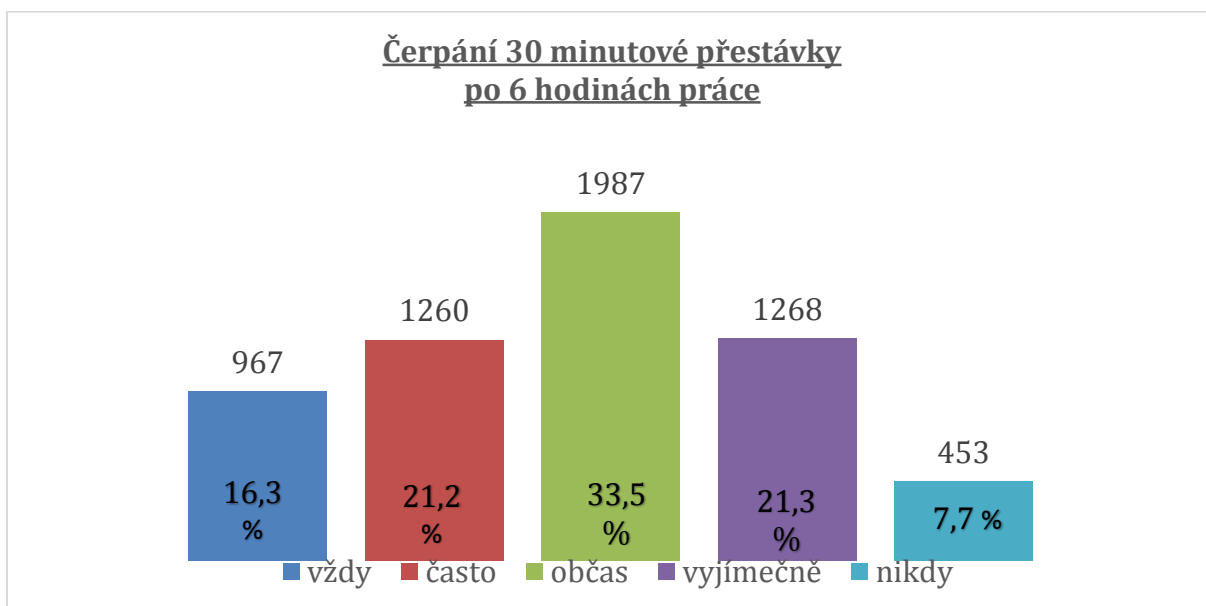
**Graf č. 1**

Přes 52 % zdravotnických pracovníků uvedlo častou vyčerpanost po službě, občasnou vyčerpanost téměř 29 % a vždy se cítí vyčerpano po službě necelých 16 % (graf č. 2).



**Graf č. 2**

Více než třetina (33,5 %) zdravotníků uvádí, že „občas“ má tolik práce, že po 6 hodinách práce si nestihne vyčerpat 30 minutovou přestávku (graf č. 3).



**Graf č. 3**

Zdroj: [http://www.cнна.cz/docs/tiskoviny/dotaznikove\\_setreni\\_vysledky\\_2013.pdf](http://www.cнна.cz/docs/tiskoviny/dotaznikove_setreni_vysledky_2013.pdf)

V důsledku nárůstu střední délky života a poklesu porodnosti obyvatelstvo ČR, ale i celé Evropy stárne. Pro udržení ekonomik jednotlivých států Evropy, včetně ČR je prodlužována doba odchodu do starobního důchodu. Vzhledem ke stárnutí obyvatel Evropy je předpoklad, že v roce 2020 bude chybět na trhu práce v EU okolo 200 tisíc zdravotnických pracovníků a z toho 100 tisíc vysoce kvalifikovaných. Občané ČR stárnou, přibývá lidí obézních, dochází k rozvoji moderních diagnostických a léčebných výkonů, nových technologií a to má významný dopad při poskytování zdravotních služeb. Na zdravotnické pracovníky jsou kladeny vysoké požadavky po celou dobu jejich profesního života. Pro stabilizaci zdravotnických pracovníků je třeba se zaměřit na všechny profesní skupiny zdravotníků a celé spektrum zdravotních služeb a připravit a realizovat nejen systematické vzdělávání potřebných klíčových kompetencí včetně rozšiřování a prohlubování odborných znalostí a dovedností. Rovněž je nutné umožnit zdravotnickým pracovníkům v situacích nadměrné psychické zátěže poskytnutí první psychické podpory ze strany vycvičených kolegů a v dalším sledu i psychoterapeutickou pomoc jestliže se potřeba ukáže. Podpora rozvoje a psychické pomoci o pracovníky je jedním z významných stabilizačních prvků.

V současné době se zařízení poskytující zdravotní služby zaměřují na zvýšení kvality a bezpečí péče o pacienty. Motivem je zajištění dobré pověsti, uspokojení požadavků akreditačních standardů, přežití v konkurenčních podmínkách, nutnost přiblížit se standardu EU a v neposlední řadě je to touha zdravotnického personálu dělat správné věci správně. Požadavek na kvalitu léčebné a ošetrovatelské péče jakož i psychosociální pomoci je v současné době již zabudován do některých platných zákonů v České republice (např. v § 16 zákona č. 374/2011 Sb.). Rozvoj odborných znalostí přispívá ke zvýšení kvality poskytované péče.

### **Projekty Ministerstva zdravotnictví realizované v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovém období 2007 – 2013**

Ministerstvo zdravotnictví realizovalo za pomoci finančních prostředků z ESF a státního rozpočtu České republiky prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“) dva unikátní projekty zaměřené na celoživotní vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví. Generálním dodavatelem obou projektů byl Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví.

Název projektů: Prohlubování a zvyšování úrovně odborných znalostí nelékařských zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků ve zdravotnictví se zaměřením na odborně profesní vzdělávání a na vzdělávání v manažerských dovednostech; registrační číslo CZ.1.04/1.1.00/46.00001 a Prohlubování a zvyšování úrovně odborných znalostí lékařů, zubních lékařů a farmaceutů se zaměřením na profesní medicínské vzdělávání a vzdělávání v manažerských dovednostech; registrační číslo CZ.1.04/1.1.00/46.00002.

Oba projekty Vzdělávání zdravotníků díky svému rozsahu, počtu podpořených osob a dosaženým cílům patří v České republice mezi ojedinělé. Jejich realizace byla zahájena v květnu 2010 a ukončena v dubnu 2013.

V rámci projektu Vzdělávání nelékařů bylo ve stovkách různých vzdělávacích programů, kurzů a dalších aktivit podpořeno téměř 25 000 osob, počet úspěšných absolventů kurzů byl více než 40 000. V projektu Vzdělávání lékařů pak bylo podpořeno téměř 9 000 osob, počet úspěšných absolventů kurzů byl téměř 14 000. V průběhu realizace projektů vznikly i 3 nově vytvořené produkty (webový portál [www.vzdelavani-zdravotniku.cz](http://www.vzdelavani-zdravotniku.cz), e-learningové kurzy a odborné výukové texty). V rámci další udržitelnosti projektů jsou webový portál a e-learningové kurzy i nadále provozovány IPVZ. Odborné výukové texty byly vytištěny a jako publikace bezplatně distribuovány do zdravotnických knihoven a zařízení. Zároveň jsou k dispozici na portálu [www.vzdelavani-zdravotniku.cz](http://www.vzdelavani-zdravotniku.cz) a v Databázi produktů ESF.

Monitorovací indikátory obou projektů tak byly naplněny a jejich výše přesáhla původně stanovené očekávané hodnoty.

Lékařští i nelékařští zdravotničtí pracovníci absolvovali řadu specifických akreditovaných kvalifikačních kurzů, odborných seminářů, certifikovaných kurzů, konferencí

a workshopů. Témata kurzů vycházela z běžné praxe tak, aby edukace lékařů i nelékařů v dané oblasti měla praktický dopad na kvalitu poskytované péče. Projekt vzdělávání lékařů umožnil mimo jiné představit v České republice výuku komplexního standardizovaného přístupu a péče o zraněného pacienta s názvem ATLS (advanced trauma life support for doctors), který je již několik let využíván v zahraničí.

Zpětná vazba od účastníků vzdělávacích akcí potvrzuje přínos a spokojenost s absolvovaným školením. Vzdělávací programy byly hodnoceny jako obohacující

a poznatky zde získané za aplikovatelné v praxi. Vysoce hodnocena byla témata školení, profesionální přístup lektorů i organizační zajištění vzdělávacích aktivit.

#### *2.1.4 Strategická oblast 4: Zlepšení edukace v oblasti zdraví, prevence nemocí a sebek péče*

Zdraví je základní společenskou a ekonomickou hodnotou. Kromě toho, že má dobrý zdravotní stav zásadní význam pro jednotlivce, je také podmínkou pro ekonomický a sociální rozvoj společnosti. Špatný zdravotní stav představuje nejen zátěž jednotlivce, ale i ekonomickou zátěž pro společnost v podobě vyšších výdajů, které jsou potřeba v případě nemoci vynaložit na léčbu. Významnou součástí zdravotní politiky je prevence nemocí, podpora a ochrana zdraví.

Podpora zdraví je určitým "preventivním nástrojem" představujícím dobrovolné aktivity lidí a organizací, které mají za úkol nejen předcházet nemocem, ale především zvyšovat úroveň zdraví a potenciál jednotlivce a celé společnosti. Týká se zejména oblasti ozdravení životního stylu, v níž jsou dosud velké rezervy, a její zlepšení by mělo pozitivní dopad v prevenci řady onemocnění (*zdroj – Zpráva o zdraví obyvatel České republiky 2014*). Zde velkou roli sehrávají zdravotničtí pracovníci.

#### **Popis stávajícího stavu a nedostatky:**

System odborné přípravy zdravotnických pracovníků není vyvážený. Je orientován převážně na nemoci, místo aby byl věnován prevenci nemocí a zdraví. Je obvykle omezen především na nemocniční péči. Problematika posilování a rozvoje zdraví je obvykle podceňována. Vzdělávání mnoha zdravotníků je izolované a nevede k týmové spolupráci. K chybějícím dovednostem patří hodnocení potřeb na základě epidemiologických poznatků, principy a postupy posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, systematická hodnocení a analýza kvality vlastní práce. Průběžné odborné vzdělávání není dostatečné. Proto stanoveným cílem je zajistit, aby zaměstnanci ve zdravotnictví získali odpovídající vědomosti, postoje a dovednosti v ochraně, podpoře a rozvoji zdraví zavedením adekvátní odborné přípravy v oblasti veřejného zdravotnictví, a to včetně epidemiologie, seznámení se s hodnocením potřeb, přípravou zdravotnických programů a s metodami průběžného sledování a hodnocení výsledků.

Například v současné době je v dospělé populaci skoro 60 % osob s obezitou a nadváhou a více než 8 % diabetiků (*zdroj – Zpráva o zdraví obyvatel České republiky*

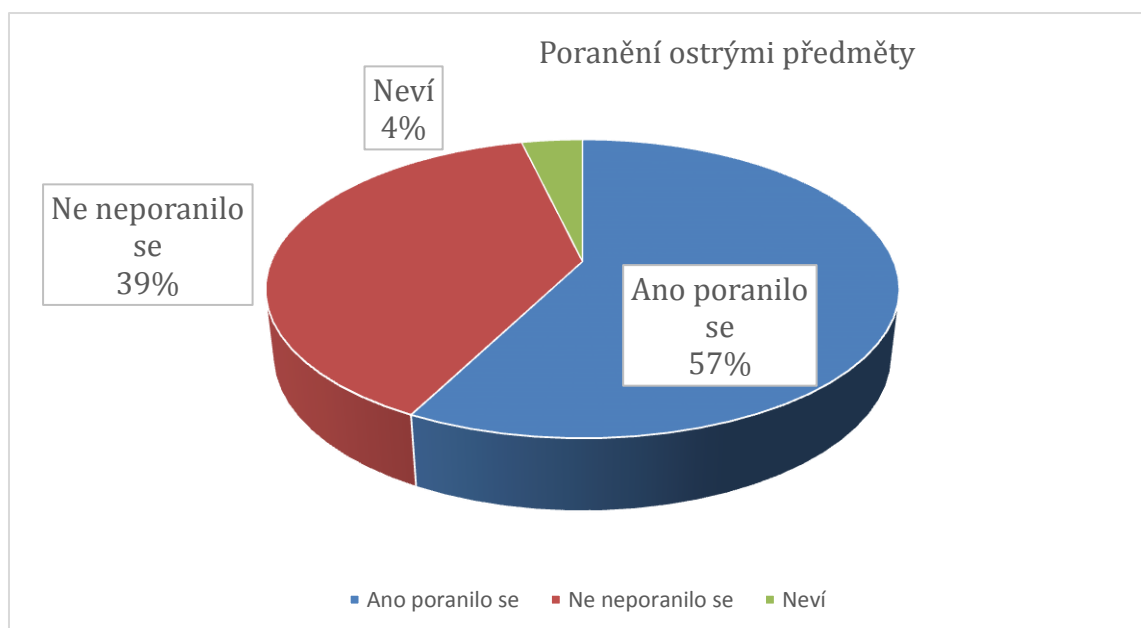
2014). V nemocnicích je zvláště diabetiků ještě více. Nutričních terapeutek je v běžné klinické praxi málo a jejich práce by měla být vysoce specializovaná. Každý zdravotnický pracovník má velmi dobré předpoklady pro základní edukaci v oblasti výživy a pohybové aktivity. V praxi jsou však pacienti edukováni často mimo zdravotnictví výživovými poradci zcela bez vzdělání, podstupují různé nesmyslné diety a cvičení ve fitness bez ohledu na jejich stávající onemocnění.

Zajištění kvalitního vícestupňového školení v rámci celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických profesí by umožnilo nejen přenos a realizaci doporučení nutričních terapeutů a fyzioterapeutů v běžné denní praxi, ale i například lepší self-management vlastního životního stylu, což by mohlo současně pozitivně ovlivnit životní styl v rodinách zdravotníků, což je poměrně velká část populace. Alespoň základní znalosti fyziologie a dalších zdravotnických oborů jsou dobrým předpokladem pro získání dalších odborných znalostí v oblasti výživy a pohybových aktivit.

Výkon povolání zdravotnických pracovníků je práce s člověkem a pro člověka, zpravidla nemocného a je namáhavá z hlediska fyzické i psychické zátěže. Zdravotničtí pracovníci zejména sestry, zdravotničtí asistenti, fyzioterapeuti a další NLZP poskytují často péči nehybným, obézním a nespolupracujícím klientům, jejichž hmotnost je závažnou fyzickou zátěží při běžně poskytované ošetrovatelské péči, zejména osobní hygieně, změnách poloh, přesunech či mobilizaci mimo lůžko. Zdravotničtí pracovníci nejsou dostatečně připraveni na zvládání náročných pracovních situací, se kterými se setkávají při poskytování péče.

Pro zajištění kvalitní a bezpečné péče je třeba je podpořit a motivovat k prevenci negativního vlivu dlouhodobé psychické a fyzické zátěže, a to získáním a prohloubením znalostí a dovedností v péči o zdraví, v podpoře zdraví a v prevenci nemoci.

Z průzkumu Profesní a odborové unie zdravotnických pracovníků ze září a října roku 2014, kterého se zúčastnilo 783 zdravotnických pracovníků, z toho 514 sester, 35 lékařů, 85 dalších zdravotnických pracovníků a 149 členů managementu, se 58 procent (451) zdravotníků během své praxe poranilo ostrým předmětem (graf č. 4).



**Graf č. 4**

Zdroj: <http://zdravi.e15.cz/denni-zpravy/z-domova/zdravotnici-jsou-ohrozeni-infekci-kvuli-poraneni-ostrymi-predmety-477620>

Lékařská klasifikace nemocí z povolání zahrnuje zdravotníky ke skupinám osob, jež jsou vystaveny v rámci svého povolání značnému stresu, což potvrzují nejen nové výzkumy, ale i naše dlouholeté zkušenosti se vzděláváním zdravotnických pracovníků v Národním centru ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně.

Vycházíme i z výzkumů pracovní zátěže sester, které byly provedeny na reprezentativním souboru sester v České republice v rámci grantového úkolu č. MR/7960-3 IGA MZ. Z výzkumných šetření a studií domácích a zahraničních autorů vyplývá, že výskyt onemocnění pohybového systému, nervových a psychických poruch v souvislosti s prací se neustále zvyšuje. Poškození podpůrně-pohybové soustavy představují v Evropě nejčastější problém související s prací. Téměř 24 % zaměstnanců z EU uvádí, že trpí bolestmi páteře, a 22 % si stěžuje na bolesti svalů. Oba problémy se častěji vyskytují v nových členských státech, 39 % v nových a 36 % ve starých členských státech. (European Agency for Safety and Health at Work, 2007)

Jak vyplývá z výzkumu zaměřeného na fyzickou a psychickou zátěž při poskytování ošetřovatelské péče a zvládnutí profesionální zátěže sester prováděného ve zdravotnických zařízeních na Slovensku až 96,4 % sester uvedlo časté bolesti páteře související s nadměrnou fyzickou zátěží v dobu vykonávání ošetřovatelské péče a 72,7 %

sester uvedlo časté otoky a bolesti dolních končetin (zdroj: <http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/fyzicka-a-psychicka-zatez-pri-poskytovani-osetrovatelske-pece-pr-435429>).

Stres související s prací patří k největším negativním faktorům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, kterým čelíme v Evropě (zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/7893>). Podle zprávy Úřadu veřejného zdravotnictví postihuje stres přibližně jednoho ze čtyř pracovníků a ze studií vyplývá, že s ním souvisí 50 až 60 % všech zmeškaných pracovních dní. Pokud jde o odvětví, nejvyšší výskyt stresů je ve školství, zdravotnictví a sociální pomoci a dopravě, poště a telekomunikacích. V roce 2002 byly ekonomické náklady související se stresem při práci v EU-15 vyčísleny přibližně na 20 miliard EUR. Více informací viz: <http://osha.europa.eu/topics/stress>.

Zdravotničtí pracovníci v každodenní praxi řeší a prožívají problémy spojené s utrpením, bolestí, nemocí a smrtí pacientů, což představuje velkou psychickou zátěž a riziko ohrožení vzniku syndromu z vyhoření.

Rozsáhlá sledování prokázala, že lékaři a zdravotní sestry jsou zvláště pro velkou stresovou pracovní zátěž ohroženi více než běžná populace návykovými nemocemi. Obory, které jsou nejrizikovějšími, jsou anesteziologie a psychiatrie. (Herman, Doubek, 2008). I některé individuální charakteristiky, jako narcistické rysy osobnosti, stresory v pracovním prostředí, závislost na alkoholu v rodinné anamnéze a duševní obtíže obecně predisponují ke vzniku návykové nemoci u zdravotnických profesí. (Herman, Doubek, 2008). Griffith (in Nešpor, Csémy, 2001) uvádí, že 10 - 20 % sester dle Americké asociace zdravotních sester má problém s alkoholem nebo jinými návykovými látkami. Také Storr a spol. (in: Nešpor, Csémy, 2001) upozorňují, že u zdravotních sester, které byly vystaveny značnému pracovnímu zatížení, je výskyt užívání návykových látek nepředepsaných lékařem 1,5x vyšší než u jejich ostatních kolegyně. Obdobně Trinkoff a Storr (in Nešpor, Csémy, 2001) zjistili za pomoci anonymního dotazníkového šetření zneužívání návykových látek i alkoholu a tabáku u 32 % amerických zdravotních sester. Zdravotničtí pracovníci se patrně určité míře stresu nevyhnou. Určitý stupeň nejistoty doprovází každou lidskou činnost, avšak v medicíně je však komplikovanější a závažnější, protože předmětem profesionální činnosti je lidské individuum a jeho neopakovatelný život. (Bártlová, 2010)

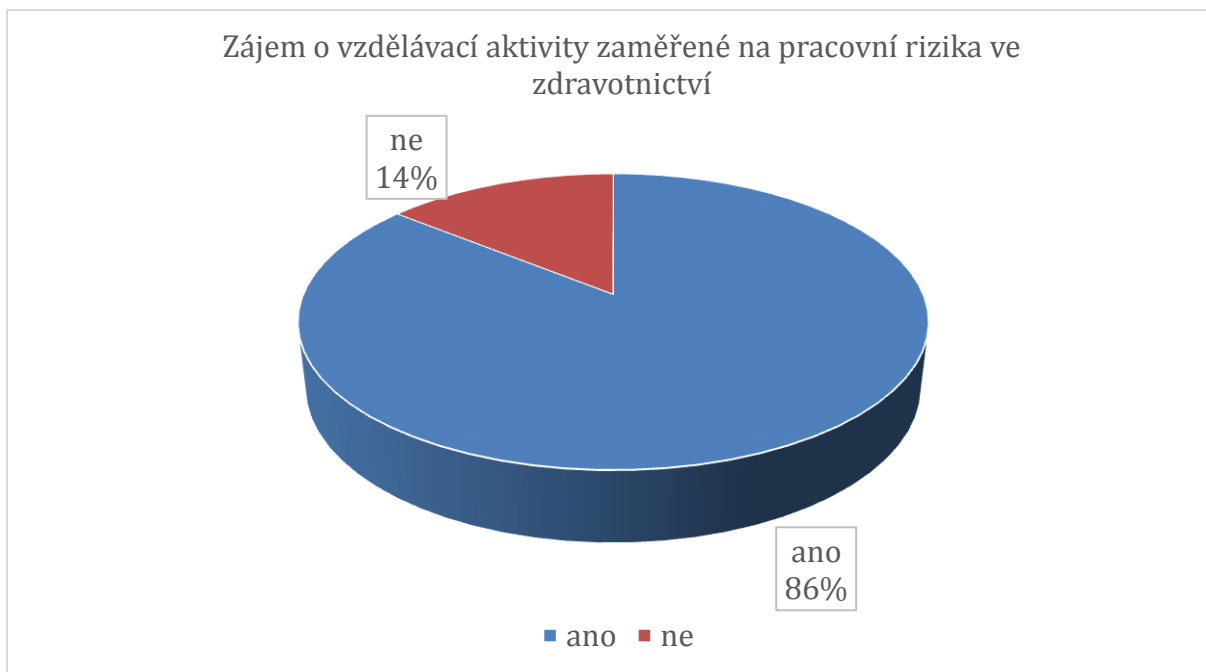


Pokud zdravotničtí pracovníci získají zručnosti a schopnosti efektivně zvládat zátěžové situace v práci a ve svém životě, dokážou lépe hodnotit náročnost zátěžových situací pacienta a mohou pomoci pacientovi, jeho příbuzným a dalším při zvládnání náročných životních situací spojených s hospitalizací, změnou zdravotního stavu, léčbou nebo úmrtím.

Neméně důležitou součástí sebepečce je podpora v psychosociální oblasti, aby při výkonu zdravotnického povolání docházelo k podpoře a posílení jak zaměstnanců, tak také velké části populace v prevenci, somatizace, snížení morbidity, případně mortality na následky těžkých akutních stresových reakcí, prevenci některých typů unipolárních depresí, event. suicidii.

Zdravotníci teoreticky vědí, co je správné a co je špatné. Jejich znalosti v oblasti epidemiologie a veřejného zdravotnictví obecně jsou však velmi kusé, případně zastaralé. Mnohdy také laické až poplatné módním trendům. Zdravotník sám pak je v roli laika, jedná-li se o něj samotného. Nevnímají se jako potenciální pacienti, psychický stres si nepřipouští a řeší jej přejídáním, kouřením, alkoholem. Nespavost řeší léky na nespavost (hypnotiky, anxiolytiky), atd. Jediný rozdíl mezi zdravotníky a laiky je v tom, že snadněji volí a užívají léky, dle vlastní úvahy, bez ordinace odborným lékařem. Tím v konečném důsledku snižují svoji pracovní výkonnost. V důsledku nesprávných stravovacích návyků (i při práci na směny) bojují s nadváhou nebo naopak poruchou příjmu potravy. Dříve či později jsou v pracovní neschopnosti a tím zatěžují finanční i personální náklady. Součástí prevence těchto problémů by byla žádoucí komplexní zdravotní péče zaměstnavatele o své zaměstnance. Nejen formou lékaře, který provádí pracovnělékařské prohlídky, ale zajištěním dalších potřebných profesí - maséra nebo fyzioterapeuta, farmakologa, nutričního terapeuta, poradny pro odvykání závislostí atd. Samozřejmě součástí této péče by měla být anonymita řešených problémů ve vztahu k zaměstnavateli.

Jak vyplývá z průzkumu České asociace sester z června 2013, zaměřeného na rizika práce ve zdravotnictví, ze 479 dotázaných sester vyjádřilo 86 % zájem o vzdělávací aktivity zaměřené na pracovní rizika ve zdravotnictví – graf č. 5.



Graf č. 5

Samozřejmou součástí kvalitní ošetrovatelské péče má být dotaz na užívání tabáku, těm, kdo jej užívají, doporučení přestat a nabídka podpory formou intervence podle časových možností – od krátké formy (několik desítek vteřin) až po intenzivní léčbu. V případě nedostatku času (krátká intervence) konkrétní možnost intenzivní léčby v okolí. Pochopitelně by zdravotnický personál na všech úrovních měl být nekuřáckým příkladem jak svým pacientům, tak svému sociálnímu okolí.

Vzdělávání v intervenování u kuřáků by mělo být součástí pregraduálního i postgraduálního vzdělávání, a to v obou případech, včetně praktických nácviků.

#### *2.1.5 Strategická oblast 5: Zajištění systematického vzdělávání zejména nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání v oblasti vedení a řízení lidí*

##### **Popis stávajícího stavu a nedostatky:**

Lidské zdroje jsou nejnákladnější devizou celého zdravotnického systému a ústředním faktorem v poskytované zdravotní péči. Neefektivita v procesech řízení lidských zdrojů snižuje produktivitu práce zdravotnických pracovníků.

V rámci celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků existuje mnoho směrů a cest. Současný systém celoživotního vzdělávání je realizován

prostřednictvím akreditovaných zařízení, poskytovatelů zdravotní péče, profesních sdružení a odborných společností, fyzických a právnických osob. V různých formách celoživotního vzdělávání reaguje odlišně na nejmodernější trendy v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky z ošetrovatelství. V posledních letech se ukazuje, že zcela chybí systematické vzdělávání zaměřené na zdravotnické pracovníky nastupující do vedoucích pozic, kteří se musí rychle zorientovat v oblasti vedení a řízení lidí.

Nižší a střední management nelékařských zdravotnických povolání se vzdělává ve specializačním vzdělávání Organizace a řízení ve zdravotnictví, které obsahuje 6 odborných modulů z oblasti moderního managementu. Jednotlivé odborné moduly přesně vystihují potřeby moderního manažera na nižší a střední úrovni řízení (strategické řízení a moderní management, zdravotní a sociální politika státu, marketing a financování, leadership, lidské zdroje a personalistika a kvalita a bezpečí zdravotní péče ve zdravotnických zařízeních).

Kromě tohoto typu specializačního vzdělávání jednotlivé vzdělávací instituce nabízejí a pořádají různě dlouhé semináře, kurzy na výše uvedenou problematiku.

### **Zdůvodnění:**

Lidské zdroje jsou nejvýznamnější devizou celého zdravotnického systému a hlavním zájmem jednotlivých zdravotnických zařízení poskytující zdravotní služby by mělo být celoživotní vzdělávání NLZP.

V současné době není jasně stanovena požadovaná úroveň manažerského vzdělání pracovníků na pozicích nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání.

## **2.2 Návaznost Akčního plánu na další koncepční materiály**

Tento akční plán má přesahy do dalších akčních plánů Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí, ve kterých je nutno specifičtěji a konkrétněji definovat požadavky na vzdělání zdravotnických pracovníků, aby mohlo být dosahováno jednotlivých strategických cílů příslušného akčního plánu.

Zejména se pak jedná o následující akční plány:

- a) **AP Zdravotní gramotnost,**

- b) **AP Dostatečná pohybová aktivita,**
- c) **AP Správná výživa a stravovací návyky populace,**
- d) **AP Zvládání stresu a duševního zdraví,**
- e) **AP omezení zdravotně rizikového chování,**
- f) **AP Snižování zdravotních rizik ze životního a pracovního prostředí,**
- g) **AP Zvládání infekčních onemocnění a vakcinační programy,**
- h) **AP Zajištění kvality a bezpečí poskytovaných zdravotních služeb,**
- i) **AP pro bezpečnost potravin,**
- j) **AP pro zlepšení dostupnosti a kvality zdravotní péče, včetně následné a dlouhodobé,**
- k) **AP Elektronizace zdravotnictví,**

kde je nutno definovat základní požadavky na edukaci veřejnosti v kontextu vzdělání zdravotnických pracovníků.

Pro bližší upřesnění si dovoluujeme uvést několik konkrétnějších příkladů.

Akční plán vzdělávání zdravotnických pracovníků - nelékařští zdravotničtí pracovníci totiž v sobě zahrnuje některé nosné teze přípravy návrhu nového zákona, který byl předán do vnitřního připomínkového řízení dne 1. 6. 2015, a který má nahradit dosavadní zákon č. 96/2004 Sb. Tento připravovaný zákon zcela zásadním způsobem promění právní prostředí českého zdravotnictví. Nově definuje nejen vzdělávání nelékařských zdravotnických povolání, ale i výkon zdravotnického povolání, včetně kompetencí jednotlivých nelékařských zdravotnických odborností v prováděcím předpise k novému zákonu. Tedy tento zákon zasáhne do všech akčních plánů tím, že nově a přesně definuje, co bude moci která nelékařská zdravotnická odbornost vykonávat a za jakých podmínek.

I z tohoto důvodu upozorňujeme v této pasáži na důležitost akčního plánu vzdělávání zdravotnických pracovníků - nelékařští zdravotničtí pracovníci a jeho přesah do všech ostatních akčních plánů počínaje zdravotní gramotností a konče elektronizací zdravotnictví. Pro demonstraci rozsahu a závažnosti změn vyplývajících z návrhu nového zákona si dovoluujeme uvést, že nově bude právním předpisem upraven i vzhled diplomu o specializované způsobilosti, který nelékařský zdravotnický pracovník může v rámci specializačního vzdělávání získat. Je plánována nejen nová vizualizace diplomu

o specializované způsobilosti, ale i výrazné zvýšení ochranných prvků, které mají bránit možnosti padělání diplomů.

V této souvislosti si dovoluujeme upozornit expertní týmy pracující na akčních plánech Zdraví 2020 - Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí na veliký rozsah a radikálnost změn ve vzdělávání a výkonu povolání nelékařských zdravotnických pracovníků, a na možný dopad na jednotlivé akční plány.

### **3 Návrhová část**

V této části Akčního plánu jsou definovány podstatné výstupy a konkrétní aktivity, které v jednotlivých klíčových oblastech je nutno řešit v návaznosti na analytickou část a nedostatky v současném systému. Představované klíčové priority a jejich předpokládané výstupy jsou zachyceny v tabulce rozpadu cílů v tzv. logickém rámci a časově zachyceny v harmonogramu, tj. v přílohách Akčního plánu.

#### **3.1 Klíčová priorita č. 1: Zefektivnění péče poskytované nelékařskými zdravotnickými pracovníky**

*3.1.1 Snížení počtu zdravotnických povolání, po kterých není poptávka na trhu práce, vypracování návrhu budoucího kvalitního systému kvalifikačního pregraduálního vzdělávání*

V oblasti kvalifikačního vzdělávání a nové struktury nelékařských zdravotnických povolání je nutná spolupráce s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a nastavení souladu s poskytovateli zdravotních služeb a vzdělavateli v navrhovaných změnách kvalifikačního vzdělávání a nové struktury povolání.

**Cíle:** Vytvoření budoucího kvalitního systému kvalifikačního pregraduálního vzdělávání s nově nastavenou strukturou úrovní vzdělávání v jednotlivých nelékařských zdravotnických povoláních.

**Úkol:**

1. Jednání o změnách ve struktuře nelékařského zdravotnického povolání a jejich vzdělávání s MŠMT, vzdělavateli, poskytovateli zdravotnických služeb.
2. Navrhnout budoucí strukturu nelékařských zdravotnických povolání s jejich úrovní vzdělávání.
3. Navrhnout následnou úpravu legislativy.

**Předpoklad:** Nutná legislativní koordinace s MŠMT.

**Indikátory:** Nová či modifikace stávající legislativy upravující výkon a vzdělávání nelékařských zdravotnických povolání.

**Rizika:** Neshoda s MŠMT, vzdělavateli, nedostatek absolventů. Záměr nebude mít politickou podporu, neproběhnou nutné legislativní změny – ohrožení splnění cíle.

**Termín:** Do konce roku 2018

**Zodpovědnost:** PS/ONP (věcný návrh), LEG (paragrafové znění)

*3.1.2 CŽV postaveno na reálném v praxi realizovatelném základě (větší spjatost obsahu vzdělávání s potřebami výkonu povolání)*

**Dílčí cíl 1: Vyhodnotit systém celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických povolání.**

**Úkol:**

1. Provést analýzu systému (vč. forem, druhů) celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických povolání.
2. Dle výsledků této analýzy navrhnout ev. následnou úpravu legislativy.

**Indikátory:** Analýza, ev. nová či modifikace stávající legislativy upravující celoživotní vzdělávání.

**Rizika:** Záměr nebude mít dostatečnou politickou podporu, neproběhnou nutné legislativní změny – ohrozí splnění cíle.

**Termín:** Do konce roku 2018

**Zodpovědnost:** PS/ONP

**Dílčí cíl 2:** Nastolit periodický, cyklický plán profesního celoživotního vzdělávání NLZP. Oddělit vzdělávání vázané na pracovní pozici, výkon konkrétní práce pro konkrétního zaměstnavatele a vzdělávání profesní, oborové, kontinuální.

**Úkol:**

1. Navrhnout a vytvořit v rámci projektu ESF inovativní řešení plánů celoživotního vzdělávání pro jednotlivá nelékařská zdravotnická povolání s návrhem intervalu pravidelně se opakujících školení /např. v kardiopulmonální resuscitaci, hygieně

rukou, v poranění ostrými předměty, kurz PHTLS® (Prehospital Trauma Life Support Course) pro zdravotnické záchranáře, Kurz ATCN® (Advanced Trauma Care for Nurses) pro sestry na urgentních příjmech/, odborné akce zaměřené na obor výkonu povolání.

Za tímto účelem vytvořit pro každou odbornost pracovní skupinu složenou z profesních sdružení, odborných společností, poskytovatelů zdravotních služeb, odborníků v oboru.

Úkolem zastřešení prací na plánech celoživotního vzdělávání bude pověřeno v rámci projektu NCO NZO a IPVZ.

**Indikátory:** Vytvořené plány celoživotního vzdělávání NLZP, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů jednotlivých vzdělávacích akcí.

**Rizika:** Omezení či nenaplnění finančních zdrojů pro realizaci aktivit.

**Termín:** Do konce roku 2018

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO, IPVZ (projektový záměr), nositel projektu

*3.1.3 Příprava adekvátního počtu dobře odborně připravených specialistů v oborech nelékařských zdravotnických povolání*

**Cíl:** Připravit adekvátní počet dobře odborně připravených specialistů v oborech nelékařských zdravotnických povolání.

**Dílčí cíl 1: Úprava specializačního vzdělávání anesteziologických sester. Dostatečný teoretický a praktický základ specialistů pro práci v oboru anesteziologie**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Provést observační studii ke zmapování činností prováděných anesteziologickými sestrami.
2. Podle potřeb zdravotnické praxe upravit specializační vzdělávání specialistů v oboru anesteziologie a určit kritéria pro přijetí ke studiu.
3. Pilotní ověření vytvořeného specializačního vzdělávacího programu a evaluace účastníky a školiteli.

**Indikátory:** Teoreticky i prakticky dobře připravený specialista v oboru anesteziologie, zpětné hodnocení účastníků SV.

**Rizika:** Prodloužení specializačního vzdělávání pro sestry, pracující v menších zdravotnických zařízeních, kde se střídají v práci na anestezii, ARO a JIP. Nezajištění dostatečného množství finančních zdrojů pro realizaci projektu, nedostatečná koordinace řízení.

**Termín:** Do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu

**Spolupracující útvary:** pracovní skupina pro řešení problematiky související se vzděláváním a poskytováním ošetrovatelské péče v oboru anesteziologie

**Dílčí cíl 2: Úprava specializačního vzdělávání farmaceutických asistentů**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Podle potřeb zdravotnické praxe upravit specializační vzdělávání specialistů v oboru FA.
2. Pilotní ověření vytvořeného specializačního vzdělávacího programu a evaluace účastníky a školiteli.

**Indikátory:** Teoreticky i prakticky dobře připravený specialista, zpětné hodnocení účastníků SV, indikátory popisující výkony.

**Rizika:** Nesouhlas České lékárnické komory, nezajištění dostatečného množství finančních zdrojů pro realizaci projektu, nedostatečná koordinace řízení nespolupráce ČAS, NCO NZO.

**Termín:** Do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu

**Spolupracující útvary:** ČAS – sekce farmaceutických asistentů, NCO NZO

*3.1.4 Zvýšení kvality připravenosti nelékařských zdravotnických pracovníků pro potřeby zdravotních služeb, změna kompetencí nelékařských zdravotnických pracovníků (pokročilá praxe – Nurses in Advanced Roles)*

**Cíl:** Připravit adekvátní počet dobře odborně připravených a náležitě vybavených nelékařských zdravotnických pracovníků k odhadovaným potřebám zdravotních služeb.

**Dílčí cíl 1: Vytvoření a realizace nabídky různých forem celoživotního vzdělávání profesním skupinám ve zdravotnictví napříč celým spektrem zdravotních služeb a**



**realizovat systematické vzdělávání v potřebných klíčových kompetencích včetně rozšiřování a prohlubování odborných znalostí a dovedností, zaměřených na poskytování kvalitní a bezpečné péče**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Tvorba a realizace vzdělávacích akcí pro zdravotnické pracovníky zaměřené na poskytování kvalitní a bezpečné péče, např. prevenci před poraněními ostrými předměty, hodnocení kvality a řízení kvality, predisponující faktory vzniku nemocničních nákaz, hlavní zásady prevence výskytu nemocničních nákaz v léčebné a ošetrovatelské péči. Hygienické požadavky na provoz, manipulace se stravou, prádlem, úklid, malování a odstraňování odpadů, dezinfekce, sterilizace a hygienické požadavky na zdravotnické pracovníky včetně hygieny rukou a zásady bariérového ošetrovacího režimu.

Odůvodnění: Účastníci kurzu získají teoretické znalosti a praktické dovednosti k tomu, aby mohli ve svém zařízení, které poskytuje zdravotní služby úspěšně identifikovat existující rizika, vyhodnotit závažnost identifikovaných rizik, koordinovat činnost specifických týmů při řešení rizik, kontrolovat efektivnost nápravných opatření a řešit včas ty, které nedosahují očekávaných výsledků a odstraňovat potenciální rizika dříve, než způsobí škody.

2. Tvorba a realizace vzdělávacích programů zaměřených na kvalitní a bezpečné provedení kardiopulmonální resuscitace, zvládnání předlékařské první pomoci s aplikací nových vědeckých poznatků. Zavedení povinnosti absolvovat toto školení pro všechny NLZP (i pro ty, kteří jsou zaměstnání u soukromých subjektů). Prostřednictvím lépe orientovaných a aktuálními informacemi vybavených zdravotníků jako odborných autorit disseminovat informace a následně působit na laickou veřejnost.
3. Tvorba a realizace vzdělávacího programu zaměřeného na profesionální jednání s osobami trpícími demencí, kterým je poskytována zdravotní péče.
4. Tvorba a realizace vzdělávacího programu zaměřeného na paliativní péči poskytovanou v nemocnicích, v hospicích, v domácím prostředí.
5. Tvorba a realizace vzdělávacího programu zaměřeného na prevenci a péči o dekubity s využitím již přeložených na důkazech založených guidelineů EPUAP.

6. Vytvořit moderní simulační centrum s možností nácviků specifických dovedností pro zdravotnické pracovníky k získání profesních dovedností. Simulační modely umožňují zejména nácvik praktických dovedností pro obory ošetrovatelství, porodní asistence, interní a chirurgické obory, anesteziologie, intenzivní medicína, pediatrie a další.
7. Vytvořit metodiku pokynu při poranění ostrým předmětem do konce roku 2017.

**Indikátory:** Vytvořené vzdělávací programy celoživotního vzdělávání, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů vzdělávacích akcí a workshopů. Pravidelné absolvování programu kardiopulmonální resuscitace i NLZP, kteří jsou zaměstnání v soukromé sféře. Metodika pokynu ve Věstníku.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích akcí, nezájem zdravotníků o tento typ celoživotního vzdělávání, neochota vedoucích pracovníků uvolňovat zaměstnance na celoživotní vzdělávání. Soukromé subjekty nemají dosud povinnost absolvování vzdělávacích akcí vyžadovat.

**Termín:** Do konce roku 2020 s výjimkou metodického pokynu při poranění ostrým předmětem do konce roku 2017.

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositelé projektů

**Spolupracující útvary:** NCO NZO, IPVZ, profesní sdružení, odborné společnosti

**Dílčí cíl 2: Zvyšování úrovně vědomostí a dovedností při poskytování specifické péče u vybraných skupin pacientů**

Oblast geriatric, psychiatrie, paliativní péče, domácí péče, komunitní péče, neurologie.

**Úkol:**

1. Vytvoření obsahu vzdělávacího programu a návrhu edukačních materiálů určených pro vybranou skupinu (pacienty s demyelinizačním onemocněním, geriatričtí pacienti, pacienti trpící demencí, nemocní s funkčně závažným chronickým zdravotním postižením, pacienti v paliativní péči)
2. Realizace certifikovaných kurzů.
3. Revize vyhlášky o činnostech a její úprava.

**Indikátory:** Tvorba inovativních produktů, počet akcí a účastníků vzdělávání, úprava vyhlášky o činnostech.

**Rizika:** Nezajištění dostatečných finančních zdrojů a nedostatečná koordinace a řízení projektových aktivit, změna legislativy.

**Termín:** Průběžné plnění bez přerušení 2015 - 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP (věcný návrh úpravy vyhlášky o činnostech), LEG (paragrafové znění)

**Spolupracující útvary:** NCO NZO, profesní sdružení, odborné společnosti, lékařské fakulty, fakulty zdravotně sociální, fakulty zdravotnických studií.

### *3.1.5 Zvýšení odbornosti a úrovně znalostí v oblasti preanalytické fáze laboratorního vyšetřování*

Preanalytická fáze je soubor všech postupů a operací, kterými projde vzorek analyzovaného materiálu od okamžiku, kdy je analýza požadována, do okamžiku, kdy je vzorek vložen do analytického měřicího systému. Z důvodu zajištění kvalitní a bezpečné péče je žádoucí zvýšit odborné znalosti nelékařských zdravotnických pracovníků ze všech oblastí preanalytických částí klinického laboratorního vyšetření.

Mimolaboratorní část:

- příprava pacienta před odběrem,
- odběr biologického materiálu,
- transport (podmínky a doba).

Laboratorní část:

- příjem a registrace vzorku,
- centrifugace,
- příprava před vlastní analýzou vzorku,
- alikvotace a skladování vzorku.

**Cíl:** Seznámení zdravotnického personálu s problematikou preanalytické fáze, zvýšit její kvalitu a tím i kvalitu péče o pacienta. Připravit vzdělávání pro NLZP v této oblasti formou seminářů, redukovat chyby, které v této fázi lab. vyšetření vznikají.

**Odůvodnění:** Je to právě preanalytická fáze, kde vzniká asi polovina všech chyb v oblasti laboratorního vyšetřování, z nichž některé mohou mít pro pacienty až fatální důsledky. Chyby v preanalytické fázi vedou často k prodloužení léčby pacienta a tím následně i k ekonomickým ztrátám.

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Připravit a proškolit NLZP v oblasti preanalytické fáze, včetně příkladů nežádoucích událostí v této oblasti a jejich analýzy. Semináře pro nelékařské zdravotnické pracovníky – průběžně.
2. Připravit a distribuovat brožury Pracovní postup preanalytické fáze laboratorního vyšetření, jejíž součástí bude metodický pokyn pro preanalytickou fázi odběru krve. Následná distribuce brožury.
3. Vytvořit obsah vzdělávání pro flebotomisty, jakožto specialisty na preanalytickou fázi odběru krevních vzorků.

**Indikátory:** Vytvoření inovativních produktů, počet proškolených NLZP, metodický pokyn ve Věstníku.

**Rizika:** Nezajištění dostatečných finančních zdrojů pro realizaci projektu, nezájem účastníků, nezájem poskytovatelů zdravotních služeb o vzdělávání svých zaměstnanců.

**Termín:** Do konce roku 2018

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu

**Spolupracující útvary:** ČAS, POUZP

## **3.2 Klíčová priorita č. 2: Kontinuální zlepšování přípravy nelékařských zdravotnických pracovníků na výkon zdravotnického povolání**

*3.2.1 Úpravy stávajících a vytvoření nových standardů pregraduálního vzdělávání k získání odborné způsobilosti k výkonu NLZP, kvalitní studijní materiál pro porodní asistentky*

**Cíl:** Nastavení minimálních požadavků obsahu, rozsahu vzdělávání včetně personálního a materiálně technického zabezpečení, aby budoucí NLZP získali odpovídající vědomosti, dovednosti, postoje.

**Odůvodnění:** Důkladné zhodnocení by mělo vyústit v nezbytné změny v obsahu, metodách, personálního zabezpečení vzdělávání i místě vzdělání tak, aby kvalifikace NLZP odpovídala aktuálním a budoucím potřebám praxe.

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Provést analýzu obsahu, metod i míst vzdělání.
2. Vytvoření nových standardů pregraduálního vzdělávání pro NLZP a aktualizace standardů pregraduálního vzdělávání pro profesi všeobecné sestry, porodní asistentky, biomedicínský inženýr, atd.  
Za tímto účelem vytvořit pro každou odbornost pracovní skupinu složenou ze zástupců vzdělavatelů, příslušného profesního sdružení, poskytovatelů zdravotních služeb, odborníků v oboru.  
Úkolem zastřešení prací na standardech bude pověřeno NCO NZO a IPVZ.
3. Zajistit překlady studijních a strategických materiálů z jiných vyspělých států světa, především EU jako oblastí „dobré praxe“, včetně učebnice porodní asistence.
4. Provést legislativní změny v minimálních požadavcích na vzdělávací/studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu NLZP.

**Indikátory:** Standardy pregraduálního vzdělávání pro jednotlivá nelékařská zdravotnická povolání, nové učebnice, nová legislativa/úprava stávající legislativy.

**Rizika:** Nedostatek finančních prostředků a personálních kapacit.

**Termín:** Do konce roku 2018

**Zodpovědnost:** PS/ONP (věcný návrh změn legislativ), LEG (paragrafové znění), PS/ONP, NCO NZO, IPVZ (projektový záměr), nositel projektu (standardy, překlady)

**Spolupracující útvary:** MŠMT, profesní sdružení, odborné společnosti, vzdělavatelé

### *3.2.2 Zřízení simulačních center s pilotním projektem*

**Cíl:** Vybudovat nejméně 2 simulační centra porodních asistentek jako vzorová a výuková pracoviště primární péče

**Úkol:**

1. Za spolupráce se zdravotní pojišťovnou vytvořit jako pilotní projekt minimálně 2 centra porodních asistentek jako vzorová a výuková pracoviště primární péče, a to zejména proto, že vznik takových center není možný z jiných aktivit, protože péče porodních asistentek není hrazena z veřejného zdravotního pojištění. Zároveň tato zařízení mohou sloužit k výzkumu, pokud jde o náklady a bezpečnost péče poskytované porodními asistentkami.

2. Vytvoření a realizace kurzů pro učitelky porodní asistence.

**Indikátory:** 2 centra, vytvořený vzdělávací program kurzu pro učitelky porodní asistence.

**Rizika:** Nesouhlas lékařů, neochota VZP či jiné zdravotní pojišťovny ke spolupráci, omezení či nenaplnění finančních zdrojů pro realizaci projektu.

**Termín:** Do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP/profesní sdružení UNIPA, ČKPA (projektový záměr), nositel projektu

### **3.3 Klíčová priorita č. 3: Zvýšení efektivity plánování a podpory NLZP**

#### *3.3.1 Zvýšení počtu nelékařských zdravotnických pracovníků*

Zavedením systému plánování, které zajistí, že počty a odborné složení NLZP bude odpovídat potřebám zdravotních služeb (metodika výpočtu personálu dle náročnosti péče).

Předpoklad, že je řešeno v rámci AP pro zlepšení dostupnosti a kvality zdravotní péče včetně následné a dlouhodobé. Například je žádoucí rozšířit ambulantní činnost klinických psychologů a dětských klinických psychologů. Dále nutričních terapeutů v nemocnicích, na poliklinikách. Taktéž je nutné zajistit dostupnost nutričních terapeutů dětským lékařům, onkologům, kardiologům, nefrologům, klinickým psychologům (provázanost s AP Správná výživa a stravovací návyky populace).

V nejbližší době je nutné věnovat pozornost především zajištění dostatečného počtu všeobecných sester. Navrhuje se doplnit chybějící počet všeobecných sester do vzdělávání porodních asistentek a zdravotnických záchranářů na všeobecné sestry ve zkráceném intenzivním období formou projektového záměru. V úvahu taktéž přichází možnost připravit všeobecné sestry z Ukrajiny na aprobační zkoušku.

**Dílčí cíl 1: Zavedení systému plánování počtu NLZP v návaznosti na personální vyhlášku a Národního registru zdravotnických pracovníků**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Vytvoření metodiky výpočtu personálu dle náročnosti péče a její ověření v praxi.

**Indikátory:** vytvořená metodika výpočtu personálu dle náročnosti péče, ověření v praxi.

**Rizika:** Nezajištění dostatečných finančních zdrojů

**Termín:** Do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu (metodika výpočtu personálu dle náročnosti péče)

**Dílčí cíl 2: Doplnění chybějícího počtu všeobecných sester dozděláním porodních asistentek a zdravotnických záchranářů na všeobecné sestry ve zkráceném intenzivním období formou projektového záměru – Zkrácená cesta k získání kvalitního vzdělání všeobecné sestry “Přemostovací vzdělávání”**

**Dílčí cíl 3: Zatraktivnění nelékařských zdravotnických povolání**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Stanovení obsahu a rozsahu přemostovacích vzdělávacích programů pro cílové skupiny.
2. Zajištění dozděláním ve zkráceném studiu na školách v projektech financovaných z ESF.
3. Zajištění promyšlené PR kampaně (publicity).

**Indikátory:** vzdělávací programy na přemostovací vzdělávání, publicita k zatraktivnění profese, počet absolventů přemostovacího vzdělávání, zvýšený zájem o studia ve zdravotnických oborech.

**Rizika:** Neschválení projektu, záměr nebude mít politickou podporu, neproběhnou nutné legislativní změny.

**Termín:** Průběžně do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP/(projektový záměr), nositel projektu

*3.3.2 Zvýšení povědomí o doprovodných aspektech povolání nelékařských zdravotnických pracovníků*

**Cíl:** Zaměření pozornosti na okolnosti provázející kariéru NLZP a prevence problémů souvisejících s výkonem zdravotnického povolání.

Prevence negativních dopadů psychické a fyzické zátěže u nelékařských zdravotnických pracovníků.

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Vytvoření a realizace vzdělávacích programů zaměřených na prevenci negativních dopadů psychické a fyzické zátěže souvisejících s výkonem zdravotnického povolání (např. efektivní zvládnání nadměrné psychické zátěže a prevence syndromu vyhoření, prevence rizik nadměrné fyzické zátěže, zvládnání agresivního pacienta, zvyšování kvality komunikačních dovedností, prevence závislostí, vliv stresu na naše tělo, péče o duševní zdraví v povolání s vysokou úrovní stresu, upevnění profesionálních kompetencí, podpora ve složitých pracovních situacích, reflexe vlastní práce, poznání vlastního stylu práce a možných slabých míst, supervize).
2. Vytvoření edukačních materiálů.

**Indikátory:** Vytvoření nových vzdělávacích programů celoživotního vzdělávání, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů jednotlivých akcí, zpětná hodnocení od účastníků.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích akcí, neochota vedoucích pracovníků uvolňovat zaměstnance na celoživotní vzdělávání.

**Termín:** Do konce roku 2019

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu

**Spolupracující útvary:** NCO NZO, IPVZ, profesní sdružení, odborné společnosti.

### *3.3.3 Koncepce budování systému psychosociální intervenční služby (dále jen SPIS) a jeho implementace v podmínkách resortu zdravotnictví ČR*

**Cíl:** Budování koncepce SPIS a jeho implementace do podmínek resortu zdravotnictví v rámci ČR. Podpora a posílení pracovníků převážně urgentních, v případě potřeby však i všech ostatních, oborů v souvislosti nadlimitní profesní zátěží. SPIS zahrnuje přípravu peerů (vycvičených profesních kolegů) k rozpoznání přítomnosti posttraumatických jevů. Peřeři jsou cvičeni v tom jak poskytnout první kolegiální psychickou podporu svým kolegům zasaženým neočekávanou a nadlimitní psychickou zátěží v rámci profese (příkladem mohou být – smrt nebo vážné zranění kolegy při výkonu služby, vážné zranění nebo úmrtí dětí apod.).



Prvosledově mluvit s peer-kolegou je pro zasažené přijatelnější, nežli jít za odborníkem na duševní zdraví. Základem tohoto druhu podpory je přetrvávající mylné přesvědčení zdravotníků, že nesmí mít potřebu jakékoli psychické podpory, mají si umět pomoci sami.

Zdravotničtí intervenenti pomáhají sekundárně zasaženým (např. příbuzným vážně ohroženého pacienta a pozůstalým) zvládat neočekávanou a psychicky zasahující událost. Jejich úkolem je provést zasaženého takovou situací, tedy umožnit ventilaci emocí, podat informace, pomoci v řešení dalších kroků, předat kontakty na pracoviště a odborníky poskytující psychologickou či jinou potřebnou péči. Činnost interventů obvykle bezprostředně navazuje na práci zdravotnického týmu a to v nemocnici, doma nebo v terénu.

Činnost peerů i interventů je dobrovolná a je řešena často v podmínkách zaměstnavatelů např. navýšením počtu odpracovaných hodin. Systémy peer a intervent jsou systémy kolegiálně podpůrné, nikoli psychoterapeuticky působící. Systém nestojí na financování z fondu zdravotního pojištění.

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Ukotvení systému psychosociální intervenční služby, jeho implementace v podmínkách rezortu zdravotnictví ČR a hledání způsobu finanční podpory.
2. Umožnit poskytování a využívání psychosociální podpory poskytovatelům zdravotnické péče, kteří o ni projeví zájem.
3. Provázat systém s AP č. 3 „Stres a duševní zdraví“.

**Indikátory:** Počet intervencí (individuálních i skupinových) v průběhu kalendářního roku.

**Rizika:** Záměna první psychické podpory s psychoterapií a s péčí klinických psychologů a psychiatrů. Jde o předstupeň psychoterapeutické péče.

Nedostatek financí a nezájem poskytovatelů zdravotní péče o využití SPIS.

**Termín:** Do konce roku 2019

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO (projektový záměr), nositel projektu

### *3.3.4 Finanční podpora celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků prostřednictvím využití prostředků z Evropského sociálního fondu*

**Cíl:** Finanční podpora celoživotního vzdělávání lékařských zdravotnických pracovníků za pomoci využití prostředků z ESF. Tyto prostředky mohou významně pomoci při financování projektů zaměřených na vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.

#### **Východiska:**

Nízký počet atestovaných nelékařských zdravotnických pracovníků v určitých oborech v posledních letech (zdroj: data NCO NZO).

Ministerstvo zdravotnictví by mělo aktivně vystupovat mj. při organizaci/ realizaci podpory vzdělávání v potřebných oborech.

Zvolená témata projektů na podporu vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků musí reagovat na požadavky na úroveň poskytované zdravotní péče.

#### **Úkol:**

1. Zabezpečit vytvoření dostatečně široké a kvalitní podpory a nabídky účasti v projektech na podporu vzdělávání, které bude směřovat k získání kvalifikace nelékařských zdravotnických pracovníků podle požadavků na zachování nebo zvýšení úrovně poskytované zdravotní péče, a to mj. proto, aby se předešlo případnému ohrožení dostupnosti péče v rámci některých oborů (tedy především aby se předešlo situaci, kdy nebude v některých oborech dostatek specialistů).

#### **Navrhovaná opatření:**

- Řadu nastíněných oblastí by bylo možné realizovat za pomoci podpory z fondů Evropské unie, resp. z ESF, a to prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OPZ“) v programovém období 2014 – 2020.
- Při tvorbě projektových záměrů je nutné reflektovat specifika vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.
- Zaručit užitečnost, maximální potřebnost a v neposlední řadě velkou mírou udržitelnosti realizovaných vzdělávacích projektů.

- K motivaci nelékařských zdravotnických pracovníků v účasti na vzdělávání hraje Ministerstvo zdravotnictví nezastupitelnou roli – mělo by disponovat a zavádět motivační nástroje pro účastníky kurzů i pro zaměstnavatele účastníků kurzů:
  - cíleně působit na zaměstnavatele – motivace nelékařských zdravotnických pracovníků i jejich pracovišť k účasti na vzdělávání;
  - vytváření podmínek k účasti nelékařských zdravotnických pracovníků na projektu;
  - realizace projektů OPZ zaměřených na odborné vzdělávání.

### **Návrh využití prostředků z ESF (z OPZ) v programovém období 2014 – 2020: projekty na podporu odborného vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků**

OPZ vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové strategické dokumenty (národní i evropské), které jsou uvedeny dále. Řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).

Operační program vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

S ohledem na způsobilost výdajů financovaných z Evropského sociálního fondu podporuje OPZ intervence nehmotného charakteru.

Operační program Zaměstnanost byl vypracován ve vazbě na požadavky relevantní legislativy EU, konkrétně Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu

a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1083/2006 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006.

V souladu se schváleným Operačním programem Zaměstnanost 2014 - 2020 mohou být podporovány aktivity související se specializačním vzděláváním nelékařských zdravotnických pracovníků v oborech vyznačujících se regionálními rozdíly v dostupnosti, v oborech, kde nepříznivý věkový průměr způsobuje nedostupnost péče, a oborech s nedostatečným pokrytím péče, a tam kde je potřeba zajistit stabilizaci NLZP. Kromě specializačního vzdělávání mohou být podporovány rovněž odborné stáže a příprava vzdělávacích materiálů.

Odbor ONP v první vlně příprav na programové období 2014 – 2020 předběžně určil obory, v rámci kterých se podpora vzdělávání jeví jako maximálně potřebná, např.:

- Komunitní péče,
- Intenzivní péče,
- Intenzivní péče v pediatrii,
- Ergoterapie pro dospělé,
- Ergoterapie pro děti, atd.

Tento výčet oborů však není závazný a neurčuje ani neomezuje podporu vzdělávání za využití finančních prostředků z ESF i v dalších, zde neuvedených oborech. Předpokládá se, že připravované výzvy k podávání projektových záměrů budou koncipovány jako tzv. otevřené, které umožní reagovat na aktuální situaci a potřeby v rámci jednotlivých oborů, a to během celého programového období OPZ 2014 – 2020.

Tyto obory byly stanoveny po důkladném odborném posouzení odboru ONP, přičemž byla zohledněna především stávající situace v počtech atestovaných osob v posledních letech, dále byly zohledněny předpokládané budoucí potřeby s ohledem na celospolečenský význam vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v daných oborech. Navržené obory tedy odrážejí aktuální potřeby i zkušenosti z praxe.

#### **Úkol:**

Navrhovaná opatření (za předpokladu alokace nákladů na realizaci projektů ze státního rozpočtu ČR, resp. z rozpočtu Ministerstva zdravotnictví, a za předpokladu vyhlášení výzev MPSV):

Využití zkušeností a dobré/špatné praxe z realizovaných OP LZZ projektů pro realizaci projektů v novém programovém období OPZ.

1. Využití individuálních projektů realizovaných v rámci OPZ s výukou dle vzdělávacích programů jednotlivých specializačních oborů, certifikovaných kurzů a dalších vzdělávacích akcí.
2. Účast na jednáních a spolupráce s IPVZ a NCO NZO.
3. Jednání a spolupráce s profesními sdruženími.
4. Jednání a spolupráce s děkany lékařských fakult, zdravotně sociálních fakult, fakult zdravotnických studií.
5. Zapojování odborníků z praxe.
6. Účast zástupců odboru ONP na jednáních odborných pracovních skupin a podskupin pro koordinaci projektů financovaných z ESF.
7. Účast na jednáních a spolupráce s Řídicím orgánem OPZ – s MPSV.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích programů, nevyhlášení výzev k podání projektových záměrů, příp. neschválení projektů ze strany MPSV, neochota pracovišť uvolňovat zaměstnance na vzdělávání, nezájem nelékařských zdravotnických pracovníků o účast v projektech.

**Náklady na realizaci:** Realizace projektů se bude řídit pravidly spolufinancování Evropských strukturálních a investičních fondů v programovém období 2014 – 2020. Ty stanoví minimální zapojení zdrojů příjemce do financování způsobilých výdajů projektu. Minimální podíly platné pro danou výzvu budou vždy stanoveny MPSV ve výzvě k předkládání žádostí o podporu.

**Termín:** od 2015 do 2020 (předpokládá se, že MPSV vyhlásí první výzvy na podzim roku 2015)

**Zodpovědnost:** ONP/EF

**Spolupracující útvary:** MPSV, IPVZ, NCO NZO, profesní sdružení, odborné společnosti, vzdělavatelé

## **3.4 Klíčová priorita č. 4: Zlepšení edukace v oblasti zdraví, prevence nemocí a sebepéče**

### *3.4.1 Zavedení adekvátní přípravy v oblasti veřejného zdravotnictví*

**Cíl:** Připravit nelékařské zdravotnické pracovníky v oboru veřejného zdravotnictví.

**Úkol:**

1. Vytvořit v rámci projektu ESF vzdělávací program zaměřený na edukaci v oblasti zdravého životního stylu, prevence nemocí a sebepéče.
2. Pilotní ověření vzdělávacího programu.

**Indikátory:** Vytvoření inovativního vzdělávacího programu, počet vyškolených NLZP.

**Rizika:** Nedostatek financí pro vytvoření a pilotní ověření vzdělávacího programu, nezájem zdravotníků o tento typ celoživotního vzdělávání, neochota vedoucích pracovníků uvolňovat zaměstnance na celoživotní vzdělávání.

**Termín:** Do konce roku 2019

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO (projektový záměr), nositel projektu

### *3.4.2 Rozšíření pregraduálního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v principech a postupech posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, sebepéče*

Na příslušné úrovni podporovat vzdělávání a odbornou přípravu zdravotnických pracovníků v oblasti posilování a rozvoje zdraví, prevence, rehabilitace a sebepéče prostřednictvím:

- a) podpory vzdělávání a odborné přípravy v oblasti posilování a rozvoje zdraví, prevence, rehabilitace;
- b) začlenění otázky posilování a rozvoje zdraví, prevence, rehabilitace do pregraduálního vzdělávání, odborné přípravy na pracovišti a navazujícího celoživotního vzdělávání zdravotníků a jiných odborných pracovníků;
- c) eventuálního rozvoje základních znalostí, postojů a dovedností nutných pro udržení zdraví či jeho navrácení, k přijetí zdravého životního stylu a k péči o sebe;

- d) spolupráce se vzdělavateli, kteří se podílejí na zdravotnickém vzdělávání, aby bylo zajištěno, že problematika ochrany, podpory a rozvoje zdraví bude náležitě zohledněna v učebních plánech a při dalším vzdělávání a odborné přípravě zdravotníků, včetně rozvoje dovedností potřebných k dosažení a zajištění změn chování nezbytných ke zlepšení zdraví pacientů.

**Cíl:** V oblasti pregraduálního studia NLZP je východiskem jednak změna v obsahu vzdělávání a dále v činnostech NLZP. S tím souvisí úprava vyhlášky č. 39/2005 Sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání, ve znění vyhlášky č. 129/2010 Sb. Úprava činností NLZP bude realizována ve vyhlášce č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. Ze současného znění vyhlášky jednoznačně nevyplývá, že by např. všeobecná sestra, porodní asistentka, zdravotní laborant či jiný nelékařský zdravotnický pracovník měli provádět aktivity v udržení, podpoře a navrácení zdraví, motivovat jednotlivce, rodiny, skupiny k přijetí zdravého životního stylu a k péči o sebe. Změny pro profesi všeobecné sestry musí být realizovány také v souvislosti se směrnicí 2005/36/ES, o uznávání odborných kvalifikací a nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“), která byla novelizována č. 2013/55/EU. Nutná kooperace s MŠMT z hlediska navazujících gesčních zákonů.

**Úkol:**

1. Návrh legislativních změn pro implementaci minimálního obsahu do vzdělávacích/studijních programů na úrovni MZ/MŠMT

**Rizika:** Neproběhnou nutné legislativní změny, nedostatečná koordinace a řízení.

**Termín:** Do konce roku 2017

**Zodpovědnost:** PS/ONP (obsah a návrh), LEG (legislativní analýza a návrh kompetenční právní normy a spolupráce s MŠMT na jejich kompetenčních normách)

### 3.4.3 Rozšíření celoživotního vzdělávání NLZP v principech a postupech posilování a rozvoje zdraví, prevence nemocí, rehabilitace, sebekéče

**Cíl:** Vytvoření a realizace nabídky různých forem CŽV profesním skupinám ve zdravotnictví napříč celým spektrem zdravotních služeb v oblasti kouření, pohybové aktivity, správné výživy.

**Dílčí cíl 1: Motivace ke zdravému životnímu stylu, zvýšení počtu NLZP, kteří zanechají kouření, nebo ho alespoň omezí a poskytují odvykací služby všem osobám, které o ně projeví zájem**

**Úkol:** : V rámci projektu ESF:

1. Tvorba a realizace nabídky vzdělávacích akcí pro NLZP zaměřené na motivaci ke snížení rizikových faktorů kouření.
2. Vzdělávání NLZP v metodice krátkých intervencí.
3. Vytvoření manuálu včetně obrazových příloh.

**Indikátory:** Vytvořené vzdělávací programy celoživotního vzdělávání, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů jednotlivých vzdělávacích akcí, workshopů, realizace metody krátkých intervencí v oblasti kouření NLZP, manuál.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích aktivit, nezájem NLZP o tento typ celoživotního vzdělávání, neochota zaměstnavatelů k uvolňování zaměstnanců na vzdělávací akce.

**Termín:** Do konce roku 2019

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu

**Spolupracující útvar:** NCO NZO, profesní sdružení, poskytovatelé zdravotních služeb

**Dílčí cíl 2: Farmaceutičtí asistenti edukují v prevenci závislostí, chorob a samoléčbě.**

**Úkol:** : V rámci projektu ESF:

1. Vzdělávání farmaceutických asistentů v metodice krátkých intervencí.

**Indikátory:** Vytvořené vzdělávací programy celoživotního vzdělávání, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů jednotlivých vzdělávacích akcí,



workshopů, realizace metody krátkých intervencí v oblasti závislostí, chorob a samoléčbě.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích aktivit, nezájem o tento typ celoživotního vzdělávání.

**Termín:** Do konce roku 2019

**Zodpovědnost:** PS/ONP (projektový záměr), nositel projektu

**Spolupracující útvar:** NCO NZO, profesní sdružení, poskytovatelé zdravotních služeb

**Dílčí cíl 3: NLZP edukují ve zdravé výživě, o zdravém životním stylu, vytvoření programu managementu životního stylu v oblasti výživy a pohybových aktivity u NLZP**

**Úkol:** stanoven AP Dostatečná pohybová aktivita a AP Správná výživa a stravovací návyky populace

### **3.5 Klíčová priorita č. 5: Zajištění systematického vzdělávání zejména nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání v oblasti vedení a řízení lidí**

Tvorba a realizace vzdělávacích programů, jejich ověření pilotní skupinou, provedení validace programů a následné proškolení dalších zájemců z řad nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání. Cílem bude vytvořit kvalitní systematický celoživotní systém vzdělávání nižšího a středního managementu nelékařských zdravotnických povolání. Prezentovat management pro 21. století jako nutné změny v myšlení, postojích a přístupech. Hledat podněty pro potřebné změny a implementovat je pro svá pracoviště. Posílit úlohu manažera při vedení a motivování lidí (důraz klást především na selfmanagement) vlivem svého osobního rozvoje. Zdokonalit a rozvinout schopnosti a dovednosti vedoucích pracovníků s citlivým individuálním přístupem vést sebe a ostatní lidi k zodpovědnosti za kvalitu a velikost svého výkonu a využití svého potenciálu. Motivovat vedoucí pracovníky k podpoře potřebných systémových změn ve zdravotnických zařízeních a ke hledání nových cest zvyšování spokojenosti zákazníků i zaměstnanců.

### 3.5.1 Zavedení vzdělávání zejména nižšího a středního managementu NLZP v oblasti řízení lidských zdrojů

**Cíl:** Vytvořit kompetenční modely pro různé skupiny řídicích pracovníků ve zdravotnictví a zaměřit se na principy práce v jednotlivých úrovních řízení ve zdravotnictví jako základu pro budoucí systematické rozvíjení dosažených znalostí.

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Tvorba jednotlivých kompetenčních modelů.
2. Realizace vzdělávání zaměřené na klíčové principy řídicí práce v jednotlivých úrovních řízení a vedení lidí.
3. Srovnání úrovní dosažení jednotlivých kompetencí a zjišťování schopnosti rozhodovat se.

**Indikátory:** Doporučení/metodický pokyn MZ ČR, vytvořené kompetenční modely pro různé úrovně řízení nelékařských zdravotnických povolání, absolventi vzdělávání.

**Rizika:** Nedostatek financí, neochota přijmout metodický pokyn – narušení zavedeného systému ve zdravotnických zařízeních

**Termín:** Do konce roku 2019

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO (projektový záměr), nositel projektu

**Dílčí cíl 1: Vytvoření obsahu vzdělávacích akcí, certifikovaných kurzů, seminářů a workshopů pro vzdělávání v oblasti managementu s jasně definovaným obsahem a rozsahem jednotlivých aktivit.**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Tvorba vzdělávacích programů zaměřených na oblast managementu tj. na osobní rozvoj a leadership, komunikaci a asertivitu, budování a vedení pracovního týmu, typologii motivačního založení pro manažery, vztahový management a budování zdravých vztahů v zařízení, emoční inteligenci, moderní nástroje vedoucí k větší výkonnosti, na management lidských zdrojů, pracovní právo, zákoník práce, popisy pracovních míst – kompetenční modely, systemizace pracovních míst a jejich uplatnění v praxi, adaptační proces, řízení a hodnocení pracovního výkonu, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, akreditační standardy související s lidskými zdroji v rámci adaptačního procesu, využití nemocničního informačního systému

v manažerských dovednostech souvisejících s lidskými zdroji, na oblast podpory zdravého životního stylu zdravotnických pracovníků, zaměřená na specifické problémy manažerů a zlepšení jejich pracovní schopnosti z hlediska tělesného a duševního zdraví, využití technik ve vzdělávání dospělých, efektivní řízení kvality a bezpečí zdravotní péče apod.

**Indikátory:** Vytvořené vzdělávací programy celoživotního vzdělávání, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů jednotlivých akcí, počet absolventů vzdělávacích akcí, certifikovaných kurzů, seminářů a workshopů.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích akcí, nezájem zdravotníků o tento typ celoživotního vzdělávání, neochota vedoucích pracovníků uvolňovat zaměstnance na celoživotní vzdělávání.

**Termín:** Do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO (projektový záměr), nositel projektu

**Dílčí cíl 2: Realizace těchto navržených vzdělávacích akcí, certifikovaných kurzů, seminářů a workshopů vedených odborníky z řad koučů a manažerů a jejich ověření pilotní skupinou. Provedení validace a proškolení dalších manažerů a zájemců NLZP, kteří se na vedoucí funkci připravují.**

**Úkol:** V rámci projektu ESF:

1. Realizace naplánovaných vzdělávacích akcí, certifikovaných kurzů, seminářů a workshopů.

**Indikátory:** Realizace jednotlivých vzdělávacích programů celoživotního vzdělávání, počet jednotlivých realizovaných akcí, počet absolventů jednotlivých akcí, počet absolventů vzdělávacích akcí, certifikovaných kurzů, seminářů a workshopů.

**Rizika:** Nedostatek financí pro realizaci vzdělávacích akcí, nezájem zdravotníků o tento typ celoživotního vzdělávání.

**Termín:** Průběžně do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO (projektový záměr), nositel projektu

**Dílčí cíl 3: pro absolventy těchto vzdělávacích akcí, certifikovaných kurzů, seminářů a workshopů s možností komunikace a konzultace s lektory.**

**Úkol:**

1. Vytvoření portálů pro účastníky studia s možností e-learningové podpory.
2. Vytvoření jednoduchých edukačních materiálů volně ke stažení pro absolventy vzdělávacích akcí.

**Indikátory:** Vytvořený portál pro účastníky vzdělávání a počet vytvořených edukačních materiálů ke stažení.

**Rizika:** Nedostatek finančních zdrojů pro vytvoření e-learningové podpory, nízká IT gramotnost účastníků studia, nezájem NLZP o tento typ vzdělávání.

**Termín:** Do konce roku 2020

**Zodpovědnost:** PS/ONP, NCO NZO (projektový záměr), nositel projekt

## Zdroje

BÁRTLOVÁ, S., CHLOUBOVÁ, I., TREŠLOVÁ, M. *Vztah sestra – lékař*. 1.vyd. Brno: NCOZO, 2010. 127 s. ISBN 978-80-7013-526-6

HERMAN, E., DOUBEK, P. *Deprese a stres*. Praha: Maxdorf, 2008. 94 s. ISBN 978-80-7345-157-8

NEŠPOR, K., CSÉMY, L. *Návyková rizika a stres u zdravotnických profesí*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2001. s. 36

<http://www.mpsv.cz/cs/7893>

<http://osha.europa.eu/topics/stress>

<http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/fyzicka-a-psychicka-zatez-pri-poskytovani-osetrovatelske-pece-pr-435429>

<http://zdravi.e15.cz/denni-zpravy/z-domova/zdravotnici-jsou-ohrozeni-infekci-kvuli-poraneni-ostrymi-predmety-477620>

[http://www.cnna.cz/docs/tiskoviny/dotaznikove\\_setreni\\_vysledky\\_2013.pdf](http://www.cnna.cz/docs/tiskoviny/dotaznikove_setreni_vysledky_2013.pdf)

## Seznam příloh

Příloha č. 1 Harmonogram

Příloha č. 2 Logický rámeček

## **Členové pracovní skupiny pro tvorbu AP vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků**

Křivská Dana, Mgr.	předsedkyně, za povolání VS
Hladíková Lenka, Mgr	za Odbor ONP MZ ČR
Mikulková Jana, Mgr.	za NCO NZO
Skalická Anna, Bc.	za ČAS a povolání ZL
Königsmarková Ivana	za povolání PA
Šopíková Martina Mgr.	za povolání FA
Toufar Vladan, Mgr.	za povolání FY
Tomešová Jitka, Mgr.	za povolání NT
Krahula Ondřej Mgr.	za povolání RA
Kalita Michal, DiS.	za povolání dentální hygienistka
Callerova Jitka, Bc.	za povolání ZZ
Daňková Martina Bc.	za povolání NT
Matoulek Martin, MUDr., Ph.D.	podpora zdravé pohybové aktivity, výživy